

Министерство образования и науки Российской Федерации
Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова
Региональный научно-методический центр профессиональной
адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова

**Содействие профессиональному становлению личности
и трудоустройству молодых специалистов
в современных условиях**

Сборник материалов
IX Международной заочной научно-практической конференции,
посвященной 165-летию В.Г. Шухова

(Белгород, 17 ноября 2017 г.)

В двух частях

Часть 1

Под редакцией С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка

Белгород
2017

УДК 331.5
ББК 65.240.53
С 57

С57 Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов IX Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 165-летию В.Г. Шухова, Белгород, 17 ноября 2017 г. / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Бурыка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2017. 360 с.

ISBN 978-5-361-00547-5
ISBN 978-5-361-00548-5

В сборнике рассматриваются теоретические и прикладные вопросы содействия профессиональному становлению личности, особенности трудоустройства выпускников образовательных учреждений России и зарубежья, научно-исследовательской работы студентов и преподавателей, приуроченные к знаковым событиям отечественной истории.

Материалы сборника представляют интерес для специалистов центров содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций, научно-педагогических работников, докторантов, аспирантов, студентов, абитуриентов и их родителей, сотрудников опорных университетов Российской Федерации, представителей организаций-работодателей, органов государственной власти в сфере занятости населения, рекрутинговых агентств, а также для широкого круга читателей, интересующихся данной тематикой.

УДК 331.5
ББК 65.240.53

ISBN 978-5-361-00547-5
ISBN 978-5-361-00548-5

© Белгородский государственный
технологический университет
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2017

Содержание

Предисловие	7
Авилова Ж.Н., Целютина Т.В. Развитие инновационной инфраструктуры научно-технической деятельности	12
Агарков А.Ф., Меняйло Л.Н., Шахов В.В. Вооруженное противостояние красной и белой армий на территории белгородского уезда летом-осенью 1919 года	16
Антонян М.А., Каширина О.В. Мировоззренческий кризис советской философии: анализ и оценка ее современниками	22
Артемьева Е.Н. Шаг в профессию: содействие трудоустройству выпускников педагогического колледжа	26
Астахов Ю.В., Коломыцева М.А. Актуальные проблемы кадровой подготовки и адаптации выпускников вузов к рынку труда	30
Балабон Г.А. Особенности профориентационной работы в ссузе творческой направленности	35
Барвинченко М.Ю. Технологии повышения уровня трудоустройства выпускников с ОВЗ и инвалидностью	39
Басаргина Е.В., Гусельникова Н.В. Региональный аспект внедрения элементов национальной системы квалификации (Республика Алтай)	44
Беседина А.Г., Минаева Л.А. Причины молодежной безработицы в современных условиях	49
Божков Ю.Н., Евстигнеева А.А. Анализ миграционных процессов на Российском рынке труда	53
Божков Ю.Н., Ковалева Т.Н., Корнеева К.Н. Перспективы налогообложения самозанятости в России	58
Будаева И.В., Тунева С.В. Профессиональное образование в трехстороннем партнерстве	63
Бурухина Т.Ф. Формирование познавательной самостоятельности как условие профессионального становления личности	67
Буряк Ю.Ю., Лашина Л.С. Отечественный железнодорожный транспорт накануне и в период Российской революции 1917 г.	73
Бухало Б.Ю., Парфенов С.В. Влияние здорового образа жизни на умственную активность	77
Бухало Б.Ю., Парфенов С.В. Влияние утренней зарядки на работоспособность человека	81
Бухтоярова М.А. Стратегические принципы управления трудоустройством молодых специалистов	85

Буцык Е.В., Кравченко Е.Ю. Социальное партнерство в системе управления трудоустройством выпускников	91
Быстрова О.Ю. Зарплатные ожидания студентов и выпускников в сравнении с реальной ситуацией на рынке труда Тверского региона	97
Варавина Ю.А., Колотушкин А.А. Влияние октябрьской революции на развитие отечественной архитектуры 1920-ч гг.	104
Варданын Г.Р., Михайличенко С.А., Колесников С.Л. Подготовка и потребность инженерных кадров в современных условиях	106
Герасименко О.А., Авилова Ж.Н. Ресурсный центр как механизм социального партнёрства в системе образования региона	112
Глаголев С.Н., Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю. От профориентации к трудоустройству: мероприятия и результаты	117
Гладкова И.А. К вопросу о внедрении профессиональных стандартов в деятельность современных организаций	122
Гладкова И.А. Как привлечь и удержать выпускников вуза	125
Глазьева Е.А., Зиборева Е.В., Минаева Л.А. Современные условия для трудоустройства выпускников вузов	128
Гриччина А.В., Марек Клих Development of professional research competencies of engineering students	133
Данакин Н.С., Батанова Е.П. Проблемы профессионально-трудового самоопределения детей-сирот	137
Демененко И.А., Шавырина И.В. Взаимодействие вуза с потенциальными работодателями: опыт эмпирического изучения	143
Демура Н.А., Антонюк О.В., Шубин В.В. Информационные технологии в образовании и науки	148
Денисова Е.М. Профориентационная деятельность в учебных заведениях	152
Ерохина Н.Г., Полякова Т.А. Функционирование системы содействия трудоустройству выпускников: из опыта работы Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина	156
Ершова Ю.И., Колотушкин А.А. Социальные метаморфозы после октябрьской революции	161
Ефименко А.В., Буркун И.Г. Базовые предпосылки подготовки конкурентоспособных специалистов в современном обществе	165
Зайцева Т.А., Власова Е.А. Состояние кадрового потенциала в АО «Белгородский Хладокомбинат» как предпосылка для внедрения технологий маркетинга персонала	170

Иванов М.В., Михайлова И.Д. ГТО как неотъемлемый аспект здоровой жизни студента	175
Кедечинова А.П., Шаталова Ю.А. Из опыта работы центра «Карьера» (БПОУ РА «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова)	180
Кистенева О.А., Кистенев В.В. Жизнь и деятельность капитана медицинской службы Шульгина Максима Ивановича (1924–2010)	184
Кистенева О.А. История профсоюзного движения в России в первые годы советской власти (по материалам Белгородского региона)	188
Клокова Е.А., Дудин Д.Ф. Профориентационная деятельность в учебных заведениях общеобразовательного и профессионального образования	193
Клокова Е.А., Николаев Д.С. Правовые особенности трудоустройства тренеров на Российском рынке труда	198
Клокова Е.А., Левшина Д.Э. Современное состояние Российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов	203
Ковалева Т.Н., Божков Ю.Н., Логовцова А.А. Учет привлекательности свободных экономических зон при трудоустройстве молодых специалистов	208
Кожевников В.П., Кожевников С.В., Кожевникова А.В. Приобретение дополнительных рабочих профессий студентами в период обучения в БГТУ им. В.Г. Шухова с целью повышения их конкурентоспособности на рынке труда	214
Колотушкин А.А. Революционный путь Инессы Арманд	222
Колякина О.А. Бронетанковый щит Яковлевских рубежей в дни курской битвы	225
Комарова Е.Е., Егошина Е.Н. Реализация социального партнерства в образовательном учреждении через службу содействия трудоустройства. Опыт и проблемы	235
Корякин М.В., Жилин Р.С. 1917-2017 гг. по страницам издательства «Белгородской правды»	239
Костенко А.Ф. Профессиональная самореализация студента в условиях сложной экономической ситуации	242
Кошев В.В., Минаева Л.А. Востребованные профессии на рынке труда	247
Кошев В.В., Мясоедов Р.А. Проблемы трудоустройства молодых специалистов	250

Кравцов В.В., Дмитриенко В.Г. Мини-футбол как инструмент дополнительного стимула для трудоустройства выпускников технического вуза	253
Краева П.В., Каширина О.В. Немеркнувший образ октября в становлении советской философии	256
Крамской С.И., Амельченко И.А. Биоритмологический принцип построения режима жизнедеятельности как фактор адаптации студентов к образовательному процессу	260
Кривцов А.С. Значимость общей физической подготовки студента-стрелка	264
Кротова Ю.В. Анализ работы системы наставничества в организациях и предприятиях пензенского региона	268
Кузнецова И.А., Алексеев М.В. Перспективы трудоустройства ИТ-специалистов в современном мире	273
Кузнецова И.А., Гаркуша О.В. Риски организаций при внедрении новых систем оплаты труда	277
Кузнецова И.А., Зубкова М.А., Саукова Т.Ю. Повышение уровня квалификации работников как фактор обеспечения конкурентоспособности предприятия	282
Кузнецова И.А., Яцуенко А.В. Особенности организации труда и отдыха в сфере ИТ-услуг	286
Куликов И.А., Куликова М.В., Головкин Н.Г. Планирование тренировочного процесса бегуна	292
Куликова Т.И. Сотрудничество вуза и предприятия региона: опыт и перспективы	297
Куприянов С.В., Божков Ю.Н., Алексеева В.В. Влияние миграции на национальный рынок труда	302
Легочкина Е.Н., Матюшкина Т.П., Шевцова Р.Г. Адаптация иностранных студентов в процессе межкультурной коммуникации	309
Макознак Н.А., Бурганская Т.М. Роль взаимодействия с работодателями в профессиональной подготовке студентов специальности «Садово-парковое строительство» в Белорусском государственном технологическом университете	316
Макридина М.Т. Современное состояние российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов	321
Мальков А.П. Роль темперамента в процессе личного становления молодого человека	326

Предисловие

Уважаемые участники IX Международной заочной научно-практической конференции «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях»!



Ключевым показателем качества образовательных услуг, предоставляемых вузом, является не только диплом с отличием, но и то, насколько выпускники университета успешны в своей профессиональной деятельности, смогли ли найти работу по специальности, какой уровень заработной платы готовы предложить им работодатели, и какие перспективы ожидают их в будущем.

С учетом острой конкуренции на рынке труда и образовательных услуг, работа по содействию трудоустройству выпускников, усилению их востребованности на рынке труда стала одним из важнейших направлений деятельности вузов, стремящихся эффективно решать комплексные задачи подготовки конкурентоспособных специалистов в современных рыночных условиях.

Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (РНМЦ ПАТС) опорного университета Белгородской области БГТУ им. В.Г. Шухова является ведущим инструментом для содействия трудоустройству студентов и выпускников.

В апреле 2017 года БГТУ им. В.Г. Шухова получил статус регионального опорного вуза. Это означает, что теперь вуз ориентирован на решение задач региональной экономики и на обеспечение местного рынка труда высококвалифицированными специалистами. При этом опыт работы «Технолога» в данном направлении может стать полезным для других образовательных учреждений.

РНМЦ ПАТС сумел выстроить эффективную систему трудоустройства выпускников университета, существенно расширил базу работодателей вуза. В БГТУ им. В.Г. Шухова разработан собственный вариант системы обеспечения занятости студентов и

выпускников, который объединяет работу не только Центра трудоустройства, но и всех выпускающих кафедр, системы практикоориентированного обучения, Центра дополнительного профессионального образования и студенческих строительных отрядов.

Сотрудники Центра развития карьеры БГТУ им. В.Г. Шухова начинают профориентационную работу совместно с Малым технологическим университетом еще с абитуриентами, помогая им с будущим выбором. Во время обучения студенты, вступают в строительные отряды, осваивают дополнительную рабочую профессию и становятся более конкурентоспособными специалистами.

Для успешного трудоустройства выпускников разработана автоматизированная система содействия трудоустройству выпускников. Это - студенческий рейтинговый банк данных, который сегодня включает более одиннадцати тысяч резюме студентов и выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова. База данных старшекурсников вуза включает в себя не только традиционные разделы профессиональных резюме, но и сведения о научном, творческом, адаптивном потенциале студентов, накопленных ими знаниях в плане общенаучных, профессиональных и специальных компетенций. Мы стараемся ее постоянно совершенствовать в соответствии с современными тенденциями рынка труда.

Центр трудоустройства БГТУ им. В.Г. Шухова занимает первое место в России по количеству проведенных профориентационных мероприятий за год – свыше 150. Проводятся мастер-классы, тренинги, тематические презентации, деловые игры для студентов университета по технологии поиска работы, основам правильного составления резюме и прохождения собеседования, самопрезентации. Данные мероприятия раскрывают способы эффективного трудоустройства и планирования карьеры.

Центр организует и проводит экскурсии на предприятия с целью ознакомления студентов с производственной составляющей, условиями труда, приема на практики, стажировки и работу. Также проводятся ярмарки вакансий с участием десятков компаний на территории университета (в базе данных - более 550 компаний-партнеров, которые являются потенциальными работодателями).

Весьма популярным среди студенчества является проект «Успешный Шуховец»: студенты встречаются с выпускниками университета, которые добились успехов в профессиональной деятельности, продвинулись по карьерной лестнице. Выпускники делятся своим опытом, знаниями, дают советы по необходимому

комплекту компетенций для успешной самореализации на рынке труда. Тем самым воплощается в жизнь связь поколений выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова.

На качественно новом уровне осуществляется взаимодействие с компаниями – успешно работает Координационный совет работодателей БГТУ им. В.Г. Шухова, в который входят представители ведущих предприятий Белгородчины, органов государственной власти и руководства университета. Именно благодаря данному органу разработана и реализуется стратегия подготовки и трудоустройства высококвалифицированных кадров из числа «шуховцев».

Успешно работает Ассоциация выпускников, в составе которой насчитывается около четырнадцати тысяч человек. В ее компетенции: интеграция методического, научного, кадрового и информационного потенциала «шуховцев», взаимодействие с государственными и муниципальными властями.

Примечательно, что по уровню заработной платы в течение первого года после выпуска «шуховцы» опережают выпускников подавляющего большинства вузов ЦФО. При этом задача вуза – не просто искать и предлагать вакансии, а создавать комплексную систему трудоустройства, которая поможет сформировать конкурентоспособного специалиста в течение всего срока обучения в вузе. Не случайно показатель «Трудоустройство» является одним из ключевых в мониторинге эффективности деятельности университетов.

Позвольте выразить уверенность в том, что, благодаря активной и разноплановой работе высших учебных заведений по трудоустройству и профессиональной адаптации будущих специалистов, все выпускники найдут достойную работу, смогут реализовать себя и как высококвалифицированные профессионалы, и как достойные граждане сильной России.

**Ректор БГТУ им. В.Г. Шухова,
д.э.н., проф.**

С.Н. Глаголев

Уважаемые участники IX Международной заочной научно-практической конференции!



В XXI веке прогресс государств во многом определяется развитием человеческого капитала. В настоящее время, когда перед Россией стоят глобальные задачи обеспечения полного технологического и производственного суверенитета, построения цифровой экономики, создания современной инфраструктуры, профессиональному становлению и реализации граждан в нашей стране и ее регионах уделяется все больше внимания. Активно формируется качественная образовательная среда, внедряются действенные механизмы насыщения рынка труда конкурентоспособными кадрами.

За минувшие несколько лет Белгородская область в тесном сотрудничестве власти, профессиональных образовательных организаций и бизнеса добилась безусловных успехов в кадровом направлении. В регионе создана эффективная система профессионального образования, которая получила высокую оценку на федеральном уровне и признана одной из лучших в стране. Трижды, в 2011, 2013 и в 2017 году, белгородские проекты модернизации системы профессионального образования становились победителями конкурсного отбора Министерства образования и науки России. Сегодня наша область выступает пилотной площадкой по апробации регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста, который реализуется Агентством стратегических инициатив.

Белгородские вузы обеспечивают высокое качество профессионального образования, в том числе за счет практико-ориентированного обучения. На базе БГТУ имени В.Г. Шухова и БГАУ имени В.Я. Горина работают университеты прикладных наук. В области действуют 63 базовые кафедры на предприятиях-партнерах, заключено порядка полутора тысяч договоров о сотрудничестве с организациями.

Профессиональному становлению студентов способствует вузовская научно-инновационная база, которая включает в себя 166 малых предприятий, 4 бизнес-инкубатора, 3 технопарка и другие современные обучающие площадки.

Одновременно реализуется комплекс мер по трудоустройству молодых специалистов. Воплощаются в жизнь проекты: «Совершенствование механизмов целевого приема и целевого обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях», «Сопровождение талантливой молодежи региона: формирование профессиональной элиты».

В целях обеспечения выпускников рабочими местами во всех вузах региона действуют специальные центры. Хорошим подспорьем в трудоустройстве новоиспеченных специалистов служит ежегодный сборник резюме лучших выпускников, который размещается на порталах региональных органов власти. В результате комплексной работы показатель трудоустройства в области - 75% - превышает пороговое значение. При этом более 60% выпускников белгородских вузов остаются на территории региона.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова вносит свой достойный вклад в решение кадровых задач области и страны, выступая флагманом в сфере подготовки инженерно-технических специалистов.

В вузе создана комплексная система содействия профессиональному становлению и трудоустройству молодежи. Более 10 лет на базе университета действует региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства выпускников, который по праву признан одним из лучших в стране. Показателем эффективности его работы служит тот факт, что доля трудоустроенных выпускников университета не первый год превышает 80%. Это один из самых высоких показателей не только среди вузов Белгородской области, но и всего Центрально-Черноземного региона.

В 2017 году БГТУ имени В.Г. Шухова вошел в число опорных вузов России. На его базе проведен первый всероссийский форум «Опорные университеты – драйверы развития регионов». Обретенный статус открывает в жизни образовательного учреждения новый этап. В перспективе вуз должен стать многопрофильным научно-образовательным центром, который, насыщая реальный сектор экономики нашей области высококвалифицированными кадрами, обеспечит инновационную трансформацию социально-экономического поля региона. Без сомнения, опыт работы университета может быть полезен высшим образовательным организациям нашей страны и зарубежья.

Выражаю искреннюю благодарность всем участникам Международной научно-практической конференции за проявленный интерес к нашему деловому общению и плодотворное сотрудничество. Уверена, что собранные в ее рамках научные материалы помогут выработать дальнейшие эффективные инструменты и механизмы профессионального становления и трудоустройства молодых специалистов. Желаю всем вам, дорогие друзья, неизменных успехов в ваших благородных трудах, новых идей и свершений на научно-образовательной ниве!

**Заместитель губернатора области - начальник
департамента внутренней и кадровой
политики области**

О.А. Павлова

Авилова Ж.Н.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

Целютина Т.В.

*Белгородский государственный национальный исследовательский
университет, г. Белгород, Россия*

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНОВ

В настоящее время выработка концепции инновационного развития регионов, инвестирования, концентрации ресурсов на реализации высокоэффективных инновационных проектов предполагает, прежде всего, рассмотрение содержания, структурных компонентов региональной инновационной инфраструктуры научно-технической деятельности, направлений и принципов ее формирования и развития [1, 3].

Это предполагает, необходимость развития научного и технологического потенциала по приоритетным направлениям, позволяющего достичь наибольшие конкурентные преимущества за счет имеющегося ресурсного потенциала регионов, а также, способность экономики региона осваивать и внедрять передовые технологии, с целью расширения и усиления рынка сбыта товаров и услуг [2].

Постановка данных задач связана, в первую очередь с необходимостью разрешения актуальной проблемы формирования и функционирования эффективного сектора науки и развитой инновационной системы. К примеру, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, разработанной Министерством экономического развития и торговли, в качестве стратегической цели на период до 2020 г. заявлено превращение России в одного из лидеров мировой экономики с выходом ее на уровень социально-экономического развития высокоразвитых стран. К 2020 г. Россия должна войти в пятерку ведущих стран мира по производству валового внутреннего продукта. В Концепции сформулирован также основной механизм достижения стратегической цели как переход российской экономики от экспортно-сырьевого к инновационному типу развития.

В настоящее время в России созданы и развиваются базовые элементы инфраструктуры инновационной деятельности. В частности, разработаны такие государственные программы РФ как: «Экономическое развитие и инновационная экономика» (от 20 июля

2013 г. №1260-р); «Развитие науки и технологий» на 2013-2020 годы (20 декабря 2012 г. №2433-р) и др.

Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. №596 «О долгосрочной государственной экономической политике» Правительству Российской Федерации поставлена задача увеличения доли продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей экономики в ВВП к 2018 г. в 1,3 раза относительно уровня 2011 г. На региональном уровне 24 сентября 2009 года был принят Закон Белгородской области «Об инновационной деятельности и инновационной политике на территории Белгородской области», определяющий организационные, правовые и экономические условия и гарантии инновационной деятельности в Белгородской области, а также основы формирования и реализации ее инновационной политики [2].

При этом, основу инновационной системы как государства в целом, так и ее регионов, составляет инфраструктура научно-технической деятельности – сфера генерации знаний, которая представляет собой совокупность научно-технических организаций государственного и частного секторов, выполняющих фундаментальные, прикладные исследования и разработки: государственные научные центры, академические и отраслевые институты, университеты, вузы, подразделения заводской науки, конструкторские бюро, создающие интеллектуальный продукт, образцы новой продукции и технологий. Техническое, а также организационно-управленческое обеспечение научно-технической деятельности предполагает интеграцию таких составляющих, как: технологические инкубаторы, технопарки, информационные сети, системы подготовки специалистов в области технологического и научного менеджмента; системы повышения квалификации персонала в области инноваций, экспертные и консалтинговые агентства, патентные службы, институты финансовой поддержки, развитый фондовый рынок, система страхования рисков и другие специализированные организации регионов.

Реализация задач формирования региональной интеллектуально-инновационной системы, в значительной мере зависит от концентрации усилий на создании двух взаимосвязанных и взаимодополняющих элементов инновационных процессов научно-технических и производственно-технических достижений. В первом случае результатами являются принципиально новые знания, новые научно-технические идеи, открытия и изобретения, новые технологии. Во втором случае речь идет, с одной стороны, о целенаправленном развитии и доведении результатов научно-технических достижений

(новых технологий, новых систем, оборудования, новых методов организации и планирования производства и т.п.) до их материализации. А, с другой стороны, о внедрении результатов передовых научно-исследовательских разработок (т.е. созданных образцов инновационных продуктов) в массовое производство, выведение их на рынок, а также обеспечение их эффективного использования и эксплуатации [2].

При этом важно понимать, что фундаментальной основой формирования указанных выше составляющих инновационных процессов является инновационная инфраструктура, которая выполняет роль базового инструмента и механизма инновационной экономики, способного поднять экономику страны на значительно более высокий уровень. Именно инновационная инфраструктура предопределяет темпы и тенденции развития экономики, а также рост благосостояния населения территории [1]. На наш взгляд, инфраструктуру научно-технической деятельности можно представить как совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих нормативно-правовых основ, научно-исследовательских организаций и необходимых управленческих элементов, необходимых для эффективного развития инновационной деятельности регионов.

Инновационное развитие, в принципе, необходимо рассматривать как территориально встроенный процесс, требующий интенсивного взаимодействия и сотрудничества между различными субъектами (научный, предпринимательский сектор, органы государственной власти, производство), привязанными к конкретной территории. Инновационная инфраструктура научно-технической деятельности региона должна быть направлена на интеграцию интересов всех блоков инновационной системы для более полной реализации инновационного потенциала. Исходя из этого, развитие инновационной инфраструктуры является очень важным для роста конкурентоспособности региона, что делает актуальным изучение опыта построения и развития инфраструктуры инновационной деятельности, а также определение роли государства в этом процессе.

По нашему мнению, регионы, обладая необходимой информацией о положении дел на местах, в принципе способны эффективнее разрабатывать и реализовать меры по стимулированию инновационной деятельности, создавая условия по привлечению необходимых ресурсов для проведения эффективной инновационной политики. Тем не менее, на практике мы сталкиваемся с обратным эффектом: именно на уровне регионов активизации инновационной деятельности до сих

пор не наблюдается – большинство инновационных инициатив спускаются сверху [1, 4, 5].

В большинстве регионов реализуется незначительное с точки зрения требований современной экономики количество инноваций, а на слуху лишь ряд успешных регионов инновационного развития, примерами которых являются Республика Татарстан, г. Москва, Калужская область, Белгородская область. Причины данного явления могут крыться в создании и развитии условий, применяемых методах и способах поддержки инновационной деятельности территориями.

Как правило, в регионах применяются типовые методы поддержки инновационной деятельности. Во всех регионах и муниципальных образованиях бессистемно создаются субъекты инновационной инфраструктуры – особые экономические зоны, бизнес-инкубаторы, технопарки, малые инновационные предприятия при университетах [1]. Естественной оказалась и ситуация, когда отсутствует налаженная система связей между различными уровнями государственной власти, научно-образовательным комплексом, бизнесом и элементами, представляющими инфраструктуру инновационной деятельности. Вполне естественно, что эффект от такой политики пока не дает ожидаемых результатов.

Литература:

1. Герасименко Н.А. Управление инновационной деятельностью региона // Агентство инноваций и развития экономических и социальных проектов [Электронный ресурс]. URL: <https://www.innoros.ru/publications/articles/17/upravlenie-innovatsionnoi-deyatelnostyu-regiona> (дата обращения: 20.10.2017).

2. Данкова Ж.Ю. Интеллектуально-инновационная система региона: проблемы и перспективы формирования // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. 2014. №4. С. 91-97.

3. Dankova Zh. Yu., Avilova Zh. N., Minaeva L.A. Knowledge-based innovation system as a key factor for socio-economic development of the region // International Journal of Pharmacy & Technology. 2016. Vol. 8. №4. С. 24699-24707.

4. Авилова Ж.Н., Качурова Е.В. Формирование инновационной среды региона: от фундаментальной науки к комплексным разработкам. Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. 160 с.

5. Дорошенко Ю.А., Сомина И.В. Управление инновациями, Белгород: Изд-во БГТУ, 2011. 147 с.

Агарков А.Ф., Меняйло Л.Н., Шахов В.В.

*Белгородский юридический институт МВД России
им. И.Д. Путилина, Россия, г. Белгород*

**ВООРУЖЕННОЕ ПРОТИВОСТОЯНИЕ КРАСНОЙ И
БЕЛОЙ АРМИЙ НА ТЕРРИТОРИИ БЕЛГОРОДСКОГО УЕЗДА
ЛЕТОМ-ОСЕНЬЮ 1919 ГОДА**

Agarkov A.F., Menyaylo L. N., Shakhov V. V.

*Belgorod law Institute of MIA of Russia named after I. D. Putilin,
Russia, Belgorod*

**ARMED CONFRONTATION OF THE RED AND WHITE
ARMIES ON THE TERRITORY OF BELGOROD DISTRICT IN
THE SUMMER AND AUTUMN OF 1919**

Аннотация: В статье описываются боевые действия между Красной и Белой армиями на территории Белгородского уезда в июне - сентябре 1919 года. Показано как бои отразились на жизни местного населения.

Ключевые слова: гражданская война, Белгородский уезд, красная и белая армии.

Abstract: In the article course of operations between red and white armies in territory of the Belgorod district in June - September, 1919 years. It is shown, as fights were reflected in life of local population.

Key words: civil war, Belgorodsky uезд (part of province (guberniya)), red and white armies

Революционные события 1917 года в России дали толчок целому ряду событий, итогом которых явилась гражданская война. Территория Белгородчины оказалась в эпицентре этого разрушительного события, повлекшего неимоверные людские и материальные потери.

К июню 1919 г. боевые действия между советскими и деникинскими войсками развернулись в Астраханской, Екатеринославской, Воронежской Харьковской, Цареградской, Донецкой, Таврической губерниях и в Донской области [6, с. 137]. Во второй половине июня командующий Добровольческой армией Май-Маевский сосредоточил на харьковское направление значительные силы - 1-й армейский и 3-й Кубанский конный корпуса в количестве шести пехотных и конных дивизий. 20 июня указанная группировка начала наступление на Харьков со стороны Волчанска, Чугуева,

Змиева и Лозовой [6, с. 143]. Военно-революционный штаб Курского губвоенкомата приказом № 1 объявил Курскую губернию «прифронтовой полосой на положении чрезвычайной охраны» [2, л. 18]. Теперь, все гражданские учреждения должны беспрекословно исполнять приказы военно-революционного штаба Курского губвоенкомата, воспрещался въезд и выезд в пределах Курской губернии без разрешения на то властей, пойманные дезертиры в полосе тридцать верст от фронта подлежали расстрелу [2, л. 18]. Одновременно губком, в связи с вторжением Добровольческой армии в пределы Курской губернии, постановил: «...сосредоточить все внимание на Белгород и близ прилегающие местности, как наиболее важные пункты» [8, с. 114].

В пределах Белгородского уезда начали создаваться такие чрезвычайные органы власти как уездные и волостные ревкомы, которые наделялись всей полнотой власти. Одновременно прекращали свою деятельность местные Советы и их исполнительные комитеты. Так, в приказе Грайворонского уревкома от 23 июня 1919 г. говорится: «Все советские и общественные организации подчиняются ревкому беспрекословно и без всякого промедления выполняют распоряжения, от него исходящие» [8, с. 114]. Главной задачей ревкомов являлась защита территории от войск Белой армии. Они организовывали вооруженные отряды из мобилизованных коммунистов и добровольцев.

21 июня белогвардейцы после захвата Шебекино продолжили наступление на Белгород, где под руководством командира 5-го Курского советского полка М.Е. Трунова шло формирование бригады для 15-й Инзенской дивизии, которая обороняла Белгород. Не завершив формирование, указанный полк занял оборону на участке станции Топлинка-Нежеголь. Сюда же из Курска прибыло два бронепоезда и рота особого назначения. Но, изменить тяжелое положение красному командованию не удалось. Деникинцы начали теснить красные части. В итоге 23 июня, после непродолжительного боя, они захватили Белгород, что нашло отражение в воспоминаниях А.И. Деникина: «Правая колонна генерала Кутепова внезапно налетом захватила Белгород, обрезав сообщение Харькова с Курском» [7, с. 89].

Захват Белгорода частями Белой армии серьезно осложнил положение обороняющихся здесь войск Красной армии. С потерей Харькова и Белгорода, являвшимися железнодорожными узлами, создавалась реальная угроза продвижения деникинских войск в северном, северо-западном и северо-восточном направлениях.

Особенно в неблагоприятном положении оказались советские части, располагавшиеся в Грайворонском уезде, так как они подвергались фланговым ударам по сходящейся линии со стороны Харькова и Белгорода.

В ночь с 28 на 29 июня началось наступление белогвардейцев на Грайворонский уезд. Угроза быть окруженными заставила командование грайворонского полка отойти с занятых позиций. 1 июля командир полка А.Н. Борисенко сообщил Грайворонскому Ревкому: «Короча взята белыми. Левая группа войск Курского направления отошла в район Прохоровки. Фронт вверенного мне правого фланга участка - правый фланг Свекловичная, левый фланг Александровка, Новенькое - Обоянское шоссе. Таким образом, мы переходим на новую линию ввиду взятия белыми Корочи. Возможно, что продвижение на новые позиции будет продолжаться» [4, л. 42]. В районе Валук - Уразово - Бирюч сдерживали наступление Донской армии части 13-й и 8-й советских армий.

После сдачи деникинцам Белгорода образовался левый боевой участок Курского направления, под командованием губвоенкома А.И. Мазурова [1, с. 182]. Обоянское шоссе и прилегающий к нему участок оборонял 134-й Обоянский полк К.Н. Солдатова. Слева от него, до станции Беленихино и далее, находились 135-й полк Ф. Боровлева и 380-й полк, сформированный в Курске. По железной дороге Белгород-Курск курсировали бронепоезда «Черноморец» и «Ахтырский».

Здесь следует обратить внимание, что оборона велась в ужасных условиях. Комендант станции Герцовка Гоц 24 июня в телеграмме Хотмыжскому коменданту станции Светличному сообщал: «... положение плохое, сил активных не имеется, так что неприятеля задержать нечем... На задержку неприятеля пока надеяться нельзя, то есть нечем, нет хороших сил...» [3, л. 2]. В Грайворонский военный ревком Гоц отправил следующую телеграмму: «Принимайте самые энергичные меры эвакуации Грайворона, потому что отсюда нет возможности задержать неприятеля... Прибывайте на фронт, потому что здесь все расхлябано, то есть не организовано, давайте свои силы на фронт и можно надеяться хотя бы на малое задержание неприятеля» [3, л. 31].

Противники ради нанесения друг другу максимальных потерь, использовали довольно изощренные способы. Так, в сводке за 25 мая 1919 года Грайворонского ревкома говорится: «...Противник разобрал путь между Хотмыжском и Одноровкой, путь приводился в неисправность, 23 июня противник провокаторски вызвал у Пересечной технический поезд и опрокинул его. Живых из 150

человек осталось пока 7 человек, прибывших к нам» [3, л. 3]. В телеграмме № 27, адресованной командиру правофланговой связи Борисенко, говорится: «...Внутреннее положение устойчивое, хотя проявляется местами анархия. Березовские крестьяне разобрали два имени Отрадное и Сергиевское. В Борисовке власти нет никакой» [3, л. 19-20]. Эти данные позволяют сделать вывод, что крестьяне использовали в своих интересах обстановку межвластья, когда большевики были заняты вопросами обороны, а белые еще не установили свой контроль над территорией.

Советская власть пыталась сохранить влияние над населением любым путем. Одним из таковых большевики видели в мобилизации населения в Красную Армию. Этим решалось сразу две задачи. Первая - это пополнение за счет крестьян численности армии. Вторая - лишить командование белых армий возможности пополнения своих частей за счет населения захваченных территорий. С этой целью реввоенсовет южного фронта 28 июня издает приказ: «...немедленно организовать и энергично произвести мобилизацию курского населения в прифронтовой полосе шириною примерно 50 верст от боевых линий, осуществлять эту меру и в дальнейшем случае отступления армии. Мобилизации подлежат все пригодные к военной службе мужчины в возрасте от 18 до 40 лет включительно» [5, л. 27]. Это можно объяснить тем, что Белая армия при отходе Красой мобилизовывала население местностей к принудительным работам и укомплектовывает свои войска.

К началу августа наступление Белых войск на центральном участке Южного фронта было остановлено. Территория Белгородчины была практически полностью захвачена Белой армией. 7 августа 1-й Грайворонский революционный и Печенежский полки оставили Грайворон, прекратив, тем самым, 40-дневную оборону города. Лишь Старый Оскол оставался советским.

23 июня главком С.С. Каменев направил командованию Южного фронта директиву о подготовке операции по разгрому войск Деникина. Она предусматривала нанесение главного удара Южного фронта левым крылом фронта. Переход в контрнаступление намечался в середине августа. Для этого были сформированы две ударные группы. Первая, под командованием В.И. Шорина должна была выйти на линию Хопер, Дон, Царицын и овладеть Новочеркасском и рекой Малыч. Вторая ударная группа Южного фронта, возглавляемая помощником командующего фронтом В.И. Селивачевым, должна была нанести удар в направлении Бирюч, Валуйки, Купянск, чтобы разгромить группировку противника, сосредоточенную на Сумском и

Курском направлениях. Выполнение задачи группы Селивачева осложнилась тем, что противник имел трехкратное превосходство в коннице. Данный факт имел решающее значение в условиях гражданской войны, так как конница в то время являлась самым мобильным родом войск и позволяла иметь стратегическую инициативу в своих руках.

В то время, как войска Южного фронта готовились к переходу в контрнаступление, обстановка в центре фронта резко осложнилась в связи с начавшимся рейдом 4-го Донского конного корпуса генерала Мамонтова. План проведения рейда по глубоким тылам Южного фронта был разработан белогвардейским командованием еще в конце июня в целях содействия наступлению Донской армии на Елец и Тамбов. Утром 10 августа корпус прорвал оборону 40-й стрелковой дивизии 8-й армии и устремился на север, к Козлову - важному железнодорожному узлу, через который шло снабжение войск Южного фронта. 18 августа войска Мамонтова захватили Козлов и оставались в нем до 25 августа. Прорыв 4-го Донского конного корпуса нарушил работу тыла Южного фронта, так как белоказачи разрушали железные дороги, узлы связи, захватывали склады и базы снабжения. Почти одновременно с началом рейда конного корпуса Мамонтова, части 1-го армейского корпуса генерала Кутепова прорвали оборону 41-й стрелковой дивизии на стыке 14-й и 13-й армии. Противник, развивая успех, стал теснить левый фланг 13-й армии к Курску. Однако ни прорыв конницы Мамонтова, ни начавшееся наступление 1-го армейского корпуса не отразилось на планах советского командования. Командующий Южным фронтом В.Н. Егоров приказал начать с утра 15 августа контрнаступление силами группы В.И. Селивачева и Особой группы В.И. Шорина. Войска 13-й и 8-й армий нанесли удар из района северо-западнее и северо-восточнее Нового Оскола в стык между Добровольческой и Донской армиями. Им удалось прорвать фронт белых и двинуться в харьковском направлении. 24-25 августа Короча и Новый Оскол были оставлены белыми войсками и заняты красными частями 13-й армии. 9-я армия выходила на линию железной дороги Волчанск-Купянск. Таким образом, к концу августа больше половины Белгородчины оказалось вновь под контролем красных. Войска Деникина А.И. удерживали лишь самые южные волости Грайворонского и Белгородского уездов вместе с уездным центром.

Белгород был окружен Красной Армией с трех сторон: с севера - Сажное, Беленихино; с запада - Готня, Борисовка; юго-востока - Шебекино, Муром, Топлинка, Волчанск. Ввиду продолжающегося

наступления красных на Купянск и Валуйки, создавалось серьезная угроза тылам Добровольческой армии. В Белгороде началась эвакуация гражданского населения на Харьков. В городе оставались только боевые части [9, с. 4]. Вечером 31 августа красные заняли Разумное, приблизившись, таким образом, к Белгороду на 1,5 версты. Белогвардейское командование, воспользовавшись тем, что в результате рейда 4-го Донского конного корпуса была нарушена связь между Ударной группой Селивачева и штабом фронта, решило нанести свой удар. Контрудар был нанесен 26 августа частью сил 1-го армейского корпуса, 3-м Кубанским конным корпусом и 1-й Терской кавалерийской дивизией в направлении Белгород, Новый Оскол, а также 5-й и 8-й Пластунскими и 2-й Донской дивизиями от Россоши на Бирюч. Обороняясь фланговыми 12-й и 42-й стрелковыми дивизиями, советские войска к 15 сентября отошли на рубеж реки Сейм, юго-западнее Старого Оскола, севернее Нового Оскола и Бирюча. Таким образом, группа Селивачёва в середине сентября перешла к обороне на позициях, с которых 15 августа начала контрнаступление¹⁸. 19 сентября 4-й Донской конный корпус Мамонтова, выйдя из тыла Южного фронта, соединился с 3-м Кубанским конным корпусом генерала Шкуро в районе Старого Оскола¹⁹ [6, с. 162]. Это создало благоприятные условия Белой армии для продолжения наступления. 20 сентября деникинцы заняли Курск, 1 октября захватили Воронеж, а 13-го Орёл.

Литература:

1. Белгородская область. Воронеж, 1974. 182 С.
2. Государственный архив Белгородской области (далее ГАБО). Ф.Р-381, Оп. 1. Д. 14. Л. 18.
3. ГАБО. Ф. Р-381. Оп. 1. Д. 14. Л. 2.
4. ГАБО. Ф. Р-381. Оп. 1. Д. 9. Л. 42.
5. ГАБО. Ф. Р-536. Оп. 1. Д. 7. Л. 27.
6. Гражданская война в СССР: в 2-х томах. М., 1980. Т. 2. 137 С.
7. Деникин А.И. Очерки русской смуты // Вопросы истории. 1994. № 9. С. 89
8. Курская губерния в годы иностранной военной интервенции и гражданской войны (1918-1920). Воронеж, 1967. С. 114.
9. Поздняков Э. Всё решалось в 19-м // Красное знамя. 1997. № 73. С. 4.

References:

1. Belgorod oblast. Voronezh, 1974. P. 182.
2. The state archive of Belgorod region (hereinafter GABO). F. R-381, Op. 1.D. 14. L. 18.

3. GABO. F. R-381. On. 1. D. 14. L. 2.
4. GABO. F. R-381. On. 1. D. 9. L. 42.
5. GABO. F. R-536. On. 1. D. 7. L. 27.
6. The civil war in the USSR: in 2 volumes. M., 1980. Vol. 2. 137.
7. Denikin A. I. Ocherki russkoy smuty // Questions of history, 1994. No. 9. P. 89
8. Kursk province during the years of foreign military intervention and civil war (1918-1920). Voronezh, 1967. P.114.
9. Pozdnyakov E. Everything was decided in the 19th // Red flag. 1997. No. 73. P.4.

Антонян М.А., Каширина О.В.

Северо-Кавказский федеральный университет, Россия г. Ставрополь.

МИРОВОЗРЕНЧЕСКИЙ КРИЗИС СОВЕТСКОЙ ФИЛОСОФИИ: АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ЕЕ СОВРЕМЕННОКАМИ

В данной статье рассмотрены основные направления марксистской философии, влияние событий Октябрьской революции на формирование советской философской мысли, а также мнения марксистов о мировоззрении того времени.

Ключевые слова: советская философия, октябрьская революция, марксизм, мировоззрение.

20 век российской истории, однозначно, можно связать с потрясениями в обществе. Именно этот период мы называем эпохой общественных революций. Когда в 1917 году наше государство, отвергло царивший монархический строй, кардинально изменилось и направление философского развития советской эпохи. Поэтому 1917 год явился судьбоносным для нашего Отечества. События данного периода и ныне вызывают вопросы, волнение и большой интерес.

Такие тяжелые моменты часто характеризуются острой нехваткой новых идей, подходов для решения вставших проблем дальнейшего развития общества и государства в целом. Через практику и идеи современников прошлого передается настоящая жизнь, сущность человека, без которых история была бы сухой и чуждой для людей.

Хотелось бы подробнее остановиться на становлении советской философии. Российская философская мысль и ее развитие после Октябрьской революции 1917 года испытала значительные изменения.

В целом советская философия занималась вопросами ценностей, сознания, культуры, гносеологии, философских методов. Русская философия обладает такими особенностями как: национальный дух,

определение в плане религии (христианство), а также она всегда развивалась в сложных условиях. Из-за строгой государственной и церковной цензуры философия облекалась в художественном творчестве, литературной критике, искусстве, публицистике. Это помогало авторам выражать их позицию, учитывать общественное и психологическое состояние общества. Советская философия была пропитана художественным и научным творчеством, что не наблюдалось в других странах. Россия обрела профессиональных философов только в конце 19 века. До этого момента философскими идеями занимались общественные активисты, литераторы и публицисты. Русская философия характеризуется наличием проблем, которые не теряли своей актуальности на протяжении всей истории России и были отражены в науке и мировоззрении. Философская теория России обязательно включала в себя элемент нравственного аспекта. Зачастую именно он был фундаментом, на котором формировалась вся эта система. Многие русские философы стремились создать такую концепцию бытия, которая охватывала бы цельное познание. Человек, воплощающий в себя весь мир, однозначно, мог ощутить на себе всю истинность данного бытия.

Особым периодом становления советской философии был этап господства диалектического материализма.

С приходом власти большевиков российская философия формировалась как марксистская, после же «хрущевская оттепель» стала причиной создания нового климата, в котором прослеживалось оживление творческой идеи в философии. После революции старые и новые философские течения были закрыты, также как и философские журналы.

На мой взгляд, данная тема очень актуальна в наше время, потому что на опыте мы можем отследить, как философская мысль выживала в таких условиях, какое становление прошла после них.

Немало представителей религиозных и философских течений, которые господствовали в конце 19-начале 20 вв. эмигрировали из страны.

Однако, разрабатывать идеи всеединства, персонализма, интуитивизма, экзистенциализма они продолжили за границей. Зато перспективные возможности для своего развития получила материалистическая философия. Сторонники данного направления развернули фронтальное наступление на различные школы идеализма, а после объявили их «буржуазными».

Формирование советской философской мысли поддерживалось однозначно марксизмом.

В первый раз за всю историю государство оказало широкую помощь марксистскому мировоззрению. Создавались учреждения, основной задачей которых являлась пропаганда марксизма, подготовка преподавательских и научных кадров. Одной из важных предпосылок становления советской философии было издание ведущих работ К. Маркса, Ф. Энгельса, К. Каутского, Ф. Меринга, П. Лафарга, А. Бебеля, а также Г. В. Плеханова и В. И. Ленина. Опубликованная в журнале «Под знаменем марксизма» работа Ленина «О значении воинствующего материализма» (1922) впоследствии была объявлена его философским завещанием [1].

Первым теоретиком и пропагандистом марксизма в нашей стране был Г.В. Плеханов. Большую славу принесли ему труды «К вопросу о развитии монистического взгляда на историю» (1895) и «Очерки по истории материализма» (1893) [2]. Неотъемлемыми частями философской мысли марксизма он считал диалектику как метод, уникальную теорию совершенствования, а также историческую философию. Теоретик предавал большое значение принципу единства субъекта и объекта в духе материалистического монизма и в основном он интересовался воздействием объекта на субъект, поэтому недооценивал аспект об активной роли познающего субъекта. Объяснение истории он искал в степени развития производительных сил, делая упор на экономический материализм.

Мнение Ленина о теории марксизма, и в основном о философии, претерпевало изменения. В его первых работах марксизм характеризовался, как наука об обществе. Позже, уже в межреволюционный этап (1905-1917) давал предпочтение философскому своеобразию марксизма и органической целостности его трех составляющих: философии, политэкономии, учения о социализме. Этому способствовали высказывания многих лидеров реформистского крыла международного социал-демократического движения, российских марксистов о том, что марксизм не обладает своей философией и поэтому его нужно пополнить теорией познания неокантианства или эмпириокритицизма.

В данный период Ленин написал собственные философские труды: «Материализм и эмпириокритицизм» (1909, 2-е изд. 1920) и «Философские тетради» В первой работе он акцентирует свое внимание на материализме и объективности познания как отражения действительности. Во втором труде содержатся конспективные записи ряда философских работ и фрагментарные попытки материалистически истолковать некоторые положения гегелевской диалектики. В связи с этим Владимир Ильич выделил положение о

единстве диалектики, логики и теории познания и необходимости разработки диалектической логики. Спустя время данная тема явилась одной из основных в исследованиях советской философии.

После Октябрьской революции Ленин начал разделять антагонистические и неантагонистические противоречия, так как считал, что последние останутся и при социализме.

Творческий процесс Ленина в сфере философии заканчивается статьей «О значении воинствующего материализма», которая была опубликована в журнале «Под знаменем марксизма». Данная публикация - его философское завещание. Одна из основных идей статьи – ведущая роль партии, пролетариата в борьбе против свергнутой, но удесятерившей свое сопротивление. Применительно к области философии указанный принцип требует, по Ленину, союза марксистских философов с последовательными материалистами, не принадлежащими к партии коммунистов.

Владимир Ильич концентрировал свое внимание на идеалистические выводы, которые выдвигались буржуазными учеными из новейших открытий в области естествознания. Чтобы соответствовать их уровню, необходимо наряду с естествоиспытателями внимательно следить за проблемами, выдвигаемыми новейшей революцией в естествознания.

Борьба В. Ленина против своих философских соперников закончилась в 1923 г. высылкой из России руководящих ученых, не придерживающихся взглядов Ленина на философию на знаменитом «философском пароходе» [1].

В целом философия советской эпохи включала материалистический характер, который ярко выражался в идейных трудах философов и ученых. Догматической философию делало развитие в жестких рамках идеи марксизма.

Все эти предпосылки побуждают философов цельного миропонимания задуматься над тем, что не существует единого, универсального типа рациональности, а поиск ее нового типа предполагает некую критику по отношению к марксистской философии. Противоречие между духовностью и рациональностью нуждается не в былом абстрактном противопоставлении, а в таком истолковании, как реальность, проявляющая себя в живом единстве субъективного сознания с объективным началом.

Сейчас, как и в прошлом есть ученые, поддерживающие ту или иную философскую идею советского времени. Можно сделать вывод о том, что историческое развитие философии в России явилось итогом адаптации и трудов над чужими идейными материалами - в начале

византийскими, а после и европейскими, сочетая несамостоятельность и в то же время творческие идеи. Также русская философия своеобразна тем, что несет в себе контекстность, то есть непосредственно соотносится с различными формами общественного сознания, среди которых можно выделить религию, литературу, науку и политику. Если подумать по существу, то все эти формы проистекают из общих социально-духовных условий развития и существования философии. Парадоксально, но именно эта контекстуально-утилитарная форма русской философии выходит одной из самых прогнозируемых в плане уточнения допустимых предпосылок, способствующих ее новому возрождению и совершенствованию. Советская философия прошла тернистый путь сквозь православное религиозное сознание, возрождала и обновляла религиозную идею, тем самым, создала новый уровень духовного и интеллектуального творчества.

Осознать действительное историческое место российской культуры в современном мире помогает понимание идейного богатства русской философской мысли, которые применимы к нынешним духовным исканиям.

Литература:

1. Баммель Г.К. На философском фронте после Октября. М. Л., 1929.
2. История философии в СССР. Т. 5. Ч. 1–2. М., 1985-1988.

Артемьева Е.Н.

ГБПОУ ИО «Ангарский педагогический колледж», г. Ангарск, Россия

ШАГ В ПРОФЕССИЮ: СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

Эффективность работы образовательной организации во многом оценивается по результатам трудоустройства выпускников и их востребованности на рынке труда. Поэтому сегодня педагогический колледж не только готовит студентов как конкурентоспособных специалистов-профессионалов, готовых и умеющих жить в постоянно меняющемся обществе, готовых к постоянному профессиональному росту, но и содействует трудоустройству и профессиональной адаптации в профессиональной среде. Именно на реализацию этих задач направлена деятельность созданного в колледже Совета содействия трудоустройству выпускников.

По информации ОКГУ «Центр занятости населения г. Ангарска» спросом на рынке труда Ангарского городского округа пользуются квалифицированные специалисты, в т.ч. воспитатели детского сада, учителя. В связи с этим для Ангарского педагогического колледжа работа по содействию трудоустройству выпускников приобретает особое значение и выстраивается в рамках деятельности Совета по содействию трудоустройству выпускников в определенной системе, поэтапно.

I этап – самоопределение студента. В этот период проходят индивидуальные собеседования, анкетирование выпускников о профессиональном самоопределении и возможных вариантах трудоустройства по окончании колледжа, способствующие выявлению слабых, проблемных зон, которые могут снизить успешность трудоустройства или воспрепятствовать ему.

На II этапе идет активное изучение имеющихся вакансий в Ангарском городском округе и районах Иркутской области (т.к. у нас обучаются студенты из разных городов и районов) через индивидуальные собеседования с работодателями, изучения заявок о вакансиях, поступивших в колледж от работодателей, взаимодействие с Центром занятости, изучение сайтов образовательных организаций на предмет наличия вакансий педагогов. Все имеющиеся вакансии размещаются на информационном стенде для выпускников, сообщаются студентам в процессе индивидуального консультирования.

Отсутствие опыта работы часто является серьезным барьером в поиске работы, поэтому Совет по содействию трудоустройству выпускников осуществляет поиск работодателей, способных предложить студентам работу с гибким графиком, дающую возможность совмещать обучение с работой, приобрести полезные навыки по будущей специальности.

III этап – это процесс активного поиска работы выпускниками. Наши выпускники оформляют резюме и портфолио, проходят свои первые собеседования с работодателями. Развитию мотивации трудоустройства по специальности играет производственная практика, особенно преддипломная. Отдельные выпускники проходят ее уже по месту будущего трудоустройства. Нами заключены долгосрочные договоры о практике с 35 образовательными организациями Ангарского городского округа.

С целью оказания помощи студентам в трудоустройстве на выпускном курсе в учебном плане выделены часы из вариативной части на изучение общепрофессиональной дисциплины «Эффективное

поведение на региональном рынке труда», основное содержание которого: обучение технологиям самостоятельного трудоустройства: выработка навыков составления и презентации резюме, проведения телефонных переговоров с работодателем, самопрезентации, прохождения собеседования с работодателем, составления сопроводительных писем и других информационных материалов. Повышению уровня юридических знаний студентов (социального и трудового законодательства, своих прав и обязанностей и т.д.) в процессе трудоустройства способствует изучения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности». Реализация данных дисциплин способствовало разработки методического пособия «Технология определения жизненных целей и выбора карьеры» (автор Понятовская Е.В.).

В этот период проводятся уже ставшие традиционными Дни выпускника по специальностям «Дошкольное воспитание» и «Преподавание в начальных классах». В рамках Дня выпускника не только студент презентует себя работодателю через выступление, представление портфолио, ответы на вопросы, но и работодатели рассказывают о своих образовательных организациях, об условиях работы, оплаты труда и др. Такие мероприятия для студентов – это хорошая возможность узнать свою востребованность на рынке труда, задать интересующие вопросы напрямую работодателям и определиться с будущим трудоустройством, а для работодателей – найти себе квалифицированных специалистов. По окончании работодатели уносят с собой брошюру с резюме наших выпускников, чтобы в дальнейшем напрямую обратиться к заинтересовавшим их выпускникам. Для тех работодателей, кто по разным причинам не сумел посетить День выпускника, все резюме студентов размещаются на сайте колледжа. В перспективе, мы планируем в проведение таких мероприятий включать мастер-классы как от выпускников, так и работающих педагогов.

Участие работодателей в оценке качества подготовки наших выпускников тоже влияет на их будущее трудоустройство. Ежегодно работодатели в лице заместителей директоров общеобразовательных школ, заведующие дошкольных образовательных организаций, представители Управления образования администрации Ангарского городского округа принимают участие в оценке сформированности общих и профессиональных компетенций студентов в рамках квалификационных экзаменов по профессиональным модулям, в работе Государственных экзаменационных комиссий.

Активное использование сайта колледжа, где размещается информация о различных мероприятиях, проводимых в колледже, тоже играет свою положительную роль в процессе трудоустройства.

IV этап – сбор информации о трудоустройстве выпускников. Выпускники, используя различные средства связи (электронная почта, социальные сети, телефон и др.) направляют документ о трудоустройстве. При необходимости делается запрос в образовательные организации или отдел образования. Вся полученная информация заносится в специально созданную информационную базу, которая позволяет вести статистический анализ трудоустройства выпускников и отслеживать закрепляемо на местах трудоустройства в течение трех лет по окончании колледжа.

Совет по содействию трудоустройству выпускников поддерживает деловое сотрудничество с Центром занятости населения г. Ангарска через обеспечение выпускников информацией о состоянии и изменениях рынка труда в городе и регионе, совместный мониторинг трудоустройства выпускников, знакомство с программами содействия их трудоустройству. В рамках «Месячника Переселенца» Центр занятости регулярно проводит День службы занятости в Ангарском педагогическом колледже, где выпускники получают информацию о рынке труда г. Ангарска, о программе переселения в сельскую местность.

Проводимая работа дает свои положительные результаты. Трудоустройство выпускников педагогического колледжа по специальностям «Дошкольное образование», «Преподавание в начальных классах» составляет более 60 %.

Литература:

1. Экспресс-информация о положении на рынке труда в ангарском городском округе январь-сентябрь 2017 // http://angzn.irtel.ru/экспресс-информация-о-положении-на-ры-32/*more-2828

2. Зирне Л. О. Проблема трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций // Молодой ученый. 2015. №20.

Астахов Ю.В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород,*

Коломыцева М.А.

*Белгородский государственный национальный исследовательский
университет, г. Белгород, Россия*

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ПОДГОТОВКИ И АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ К РЫНКУ ТРУДА

В первом и втором десятилетии XXI века одна из основополагающих миссий образовательного учреждения заключается в подготовке специалиста (бакалавра, специалиста, магистра, аспиранта) к осмысленному и реальному восприятию мира, его экономических, политических, кадровых и социальных проблем. Это особо важно заметить, потому что социумом востребованы успешные, конкурентоспособные выпускники, освоившие разные виды деятельности и демонстрирующие свои способности в любых жизненных ситуациях.

В этой связи возрастает роль компетентностного подхода к подготовке выпускников учреждений высшего профессионального образования.

Компетентностный подход к подготовке специалистов основывается на обучении в рамках системы «знания - навыки и умения - компетенции». Он подразумевает владение будущими управленцами не только системой знаний (знания ради знаний - это образование в условиях доинформационной эпохи), и даже не только профессиональными навыками и умениями, поскольку условия внешней среды становятся все более динамично меняющимися, но, в первую очередь профессиональными компетенциями. Последние понимаются нами, как способности самостоятельно, оперативно и ситуативно адекватно принимать важные управленческие решения на долго-, средне- и краткосрочную перспективу. Реализация компетентностного подхода при подготовке менеджеров основывается, прежде всего, на применении интерактивных форм и методов обучения.

Необходимость внедрения компетентного подхода, несмотря на бурные споры, вокруг него как учеными, так и практиками, и определенные сложности, во многом определяются потребностью рынка труда и интересами работодателей. Уже сейчас ведущие компании в Белгородской области, в Центральном федеральном округе формулируют свои требования к персоналу на языке компетенций.

Разработка так называемых «моделей компетенции» (описывающих требования к отдельным категориям сотрудников: высшим руководителям, линейным менеджерам, административному персоналу и др.) является неотъемлемой частью управления.

От студентов, выбравших профессию менеджера, сегодня недостаточно знаний из разных отраслей науки. От выпускника в современных условиях требуются умения применять полученные знания в их практической деятельности в коммерческой компании, на предприятии, в организации независимо от организационно-правовой формы собственности.

По оценкам руководителей, «доучивание» молодых специалистов уже занимает 2-3 года. Поэтому нам представляется, что именно симбиоз профессиональных знаний и производственной практики, защита выпускной квалификационной работы на примере одного из успешного работающего в нашем регионе предприятия, компании, дает в последствии синергетический эффект и будет способствовать развитию компетенции молодого сотрудника.

Так как известно, что молодые специалисты наиболее эффективно учатся, в том числе и друг у друга, работая над проблемами и используя опыт наставников. Обучение через деятельность позволяет преодолеть проблему трансформации абстрактных знаний в навыки, дает результаты непосредственно в процессе обучения и на производственной практике в одном из трудовых коллективов, на предприятии или в организации.

Одна из больших сложностей в обучении менеджменту состоит в формировании таких качеств, как самостоятельность в действиях и умение ставить и добиваться последовательно её решения.

Качества проявляются в инициативности, умении находить правильное решение, быть непохожим. Эта область изучения качественно отличается от знаний и умений, приобретенных в процессе пассивного усвоения знаний, и в ней заложен огромный потенциал.

Проанализировав деятельность современного менеджера, выпускника ВУЗа, можно выделить три характерные области, освоение которых в процессе обучения должно способствовать успешному выполнению работы менеджера в трудовом коллективе.

Во-первых, безусловно, это область знаний, самое очевидное, что она содержится в учебных программах в виде изучаемых курсов и дисциплин;

Во-вторых, область умений, навыков, освоение которых зависит от методики обучения и практических действий со стороны студентов;

В-третьих, область ценностей и намерений, которая фактически не предоставлена ни в содержании программ, ни методикой обучения. Но, именно наличие собственных намерений и ценностей позволяет выпускникам ВУЗа ставить реальные, жизненно важные цели, стратегии карьерного роста и играет значимую роль в обучении менеджменту.

Реализация на практике данных областей развития выпускника вуза будет в полной мере способствовать его адаптации, развитию профессиональных навыков, способности самостоятельно, а также с помощью наставника качественно выполнять функциональные обязанности, усвоению корпоративной культуры, традиций, норм и правил поведения в трудовом коллективе предприятия или организации.

В этом контексте необходимо отметить, что в современных условиях XXI века эффективное управление кадровым потенциалом предприятия выступает одним из ключевых стратегических направлений функционирования в условиях экономической нестабильности и глобальных рисков. Выпускники вузов, молодые специалисты, как важнейший ресурс любого предприятия могут вывести конкурентные преимущества на новый, более высокий и устойчивый качественный уровень, обеспечить адаптивность к постоянно меняющимся условиям работы и предоставить круг дополнительных возможностей выхода на новые как региональные, так и межмуниципальные рынки. Выстраивая систему управления кадровым потенциалом, топ-менеджеры предприятий должны ориентироваться на инновационные методики, использовать последние HR-технологии и подходы, характеризующиеся комплексностью и системностью в работе.

Для муниципальных и региональных предприятий характерно укомплектование штатов специалистами, которые не только полностью отвечают требованиям вакантной должности, но и обладают большим потенциалом, высоким уровнем квалификации, способностью к саморазвитию, нестандартным, креативным мышлением и умением работать в сложных стрессовых ситуациях. Таким образом, требования к кандидатам постоянно растут, провоцируя прямо пропорциональный рост конкуренции на рынке труда.

Эффективное управление персоналом любого предприятия, вне зависимости от политической, экономической ситуации и ситуации на рынке труда, целесообразно ориентировать на формирование кадрового потенциала высокого конкурентоспособного уровня. Для

достижения данной цели необходимо как студентам вузов, так и молодым специалистам постоянно повышать свои профессиональные знания, изучать различный ведомственный, региональный, российский и международный опыт.

Вместе с тем, рассматривая данные проблемы, следует признать, что ситуация на региональном рынке труда в части трудоустройства выпускников по специальности, полученной в вузе, оставляет желать лучшего.

Так, по мнению Татьяны Калюжа (первого заместителя начальника управления по труду и занятости населения Белгородской области) по итогам 10,5 месяца текущего года число безработных граждан, состоящих на учёте в региональной службе занятости населения, достигло своего минимального значения за последние 17 лет – 5 181 человек, а уровень регистрируемой безработицы – 0,64% от 806,4 тысячи человек экономически активного населения. Качественный состав заявленных вакансий остается неизменным – по-прежнему преобладает спрос на рабочие профессии. Повышенным спросом у работодателей пользуются специалисты, выполняющие комплекс взаимосвязанных работ – универсальные электрики, электрогазосварщики, токари, и др., а также те, кто имеет высокие разряды и смежную профессию. Среди ИТР и служащих востребованы врачи, медсестры, мастера. Проводятся мероприятия в рамках государственной программы содействия занятости населения Белгородской области: в январе-октябре 2016 года в них приняли участие 35 тысяч человек, из которых 1 661 безработный гражданин прошёл обучение по профессиям, востребованным на рынке труда области, 25,2 тысячи человек трудоустроено, из которых 8, 9 тысячи - на постоянные рабочие места.

Вышеобозначенные проблемы, как показывают социологические исследования, характерны не только для Белгородской области, но и для других регионов Российской Федерации. Поэтому большинство выпускников вузов, осуществляющих обучение по направлению подготовки бакалавриат, принимают решение о дальнейшем обучении в магистратуре, но уже по другой специальности, либо поступают в вуз для получения второго высшего образования. Так как наличие двух разноплановых высших образований, магистерской степени позволяет молодому человеку (специалисту) конкурировать с соискателями и на основе участия в конкурсной кадровой технологии и получить искомую вакантную должность в бизнес структуре, в органах власти и управления.

По мнению профессора Глаголева С.Н. «...Сегодня специалист должен обладать не только глубокими фундаментальными знаниями, хорошей профессиональной подготовкой, но и высокой культурой, т.е. качествами, необходимыми для успешной социализации и индивидуализации».

В этой связи необходимо отметить, что на современном этапе развития России, образование затрагивает самый центр, саму сущность человеческого бытия. Корневая морфема слова «образование» – «образ». Результат образовательного процесса – не знания и умения, а тот образ жизни, который человек выбирает для себя.

Таким образом, рассматривая актуальные проблемы кадрового обеспечения предприятий в контексте с тенденциями развития современного рынка труда, подготовкой к трудоустройству молодых специалистов, выпускников вузов на предприятия и организации, независимо от организационно-правовой формы собственности, несомненно необходимо понимание выпускников о возможных проблемах и трудностях, которые могут иметь место в процессе трудоустройства и в период адаптации в трудовом коллективе. Между тем, как мы полагаем, данные обстоятельства позволят юношам и девушкам, имеющим высокую профессиональную подготовку и желание обеспечить себе рост и карьерную стратегию, раскрыть свои способности и принять их наиболее выгодным для себя и организации способом.

Литература:

1. Самылов П.В. Развитие профессиональных компетенций и интерактивная образовательная технология // Человеческий капитал. 2012. № 9.
2. Адизе И. Как преодолеть кризисы менеджмента. СПб.: Стокгольмская школа менеджмента в Санкт-Петербурге, 2006.
3. Карпов Е.Б., Леонович О.В. Пути развития высшей школы // Материалы второй международной научно-практической конференции «Проблемы экономики и информатизации образования». Тула, 2006.
4. Калюжа Т. Кто востребован АИФ-Белгород. 2016. URL: www.chr.aif.ru
5. Глаголев С.Н. Квалифицированные кадры для строй-индустрии // Государственное и муниципальное управление. 2011. № 1 43 с.
6. Гончаров М.Л. Основы менеджмента в образовании. М.: КНОРУС, 2006.

Балабон Г.А.

Краснодарский краевой колледж культуры

Россия, Краснодарский край, Северский район, ст. Северская

ОСОБЕННОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ССУЗЕ ТВОРЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

Сохранению конкурсной ситуации в Краснодарском краевом колледже культуры и ее росту способствует активная профориентационная работа проводимая центром профориентации и содействия трудоустройству. Профориентационная работа в учебном заведении культуры строится на активном воздействии на аудиторию посредством искусства. Роль искусства как средства общения не вызывает сомнения и целенаправленная работа с аудиторией, особенно молодежной, при воздействии на нее разными видами искусства несомненно вызывает интерес, эмоционально наполняет, восхищает, способствует появлению желания участвовать в этом. Большую роль в формировании интереса к профессии играет личный пример, учитывая это в мероприятиях по профориентации активное участие принимают студенты колледжа.

День открытых дверей в учебном заведении организуется как большой праздник искусств. Еще до входа в учебное заведение посетителей встречают герои литературных произведений и прежде чем войти в колледж нужно пройти по «Аллее творчества», где представлены инсталляции разных видов искусства. До начала праздника все желающие могут посетить музей «Живых скульптур», побывать в гостях у Мельпомены, погрузиться в волшебный мир танца и сделать фото в фотоателье.

В актовом зале колледжа традиционно транслируется видеоролик о творческих успехах студентов и документальный фильм об учебном заведении, снятый студентами.

По окончании встречи с администрацией и рассказе о условиях поступления в учебное заведение, традиционно выступает студенческая профориентационная агитбригада, а затем всех участников встречи приглашают на предметно-цикловые комиссии, где их ждут интересные презентации и творческие показы.

Нужно сказать, что ежегодно День открытых дверей в краевом колледже культуры привлекает большой интерес не только выпускников общеобразовательных учреждений Краснодарского края, его география уходит далеко за пределы края. Так в текущем году гостями Дня открытых дверей были абитуриенты из Ростовской

области, Ставропольского края Кабардино- Балкарии, республики Крым, республики Адыгея, Кустанайской области.

Творческий коллектив колледжа частый гость в общеобразовательных школах Северского района. К примеру «Профорientационный пресс-релиз» состоялся в лицее поселка Афипского. Специально для этой встречи центром профориентации и содействия трудоустройству была подготовлена программа « Кто,если не мы!» В программу вошли: выставки студентов специальности декоративно-прикладное искусство и народные промыслы, фотовыставки, проведение мастер-классов. В ходе встречи состоялась интересная беседа о колледже, ребята получили ответы на все вопросы о правилах и условиях приема в учебное заведение. Встречу завершила творческая программа и флеш-моб, в котором приняли участие и студенты колледжа и учащиеся лица.

В колледже культуры в последнее время появилась новая форма профориентации, основанная на социальном партнерстве между учебным заведением и учреждениями культуры муниципальных образований Краснодарского края. Центр профориентации и содействия трудоустройству организует в муниципальных образованиях встречи педагогов и студентов с руководителями учреждений культуры, руководителями творческих коллективов. Во встречах принимают участие главы поселений, которые сегодня курируют работу учреждений культуры на местах.

Так центром профориентации и содействия трудоустройству в городе Ейске в РМУК «Межпоселенческий центр культуры и досуга» была проведена профориентационная акция «Выберем будущее сегодня!». В ходе акции состоялось расширенное заседание центра, в котором приняли участие работники культуры и главы поселений муниципального образования.

Встречу начала заместитель главы муниципального образования по социальным вопросам Ейского района Понтелеева Е.Ю. Участников встречи приветствовала начальник управления культуры Гуро О.А. Руководитель центра профориентации и содействия трудоустройству учебного заведения рассказала собравшимся о колледже, о социальном партнерстве с учреждениями культуры Краснодарского края и республики Адыгея, о взаимодействии в организации практической подготовки и работе по трудоустройству студентов. Было отмечено, что успешное трудоустройство выпускников – это общая ответственность педагогического коллектива колледжа и руководителей учреждений культуры, нуждающихся в молодых специалистах. Ответственный секретарь приемной комиссии

информировала о специальностях и видах подготовки в учебном заведении, ответила на вопросы собравшихся. Организуя профориентационную работу необходимо учитывать целевую аудиторию. Для колледжа культуры это прежде всего участники творческих коллективов учреждений культуры, учащиеся детских школ искусств, детских художественных школ.

Поэтому в муниципальном центре культуры и досуга для руководителей творческих коллективов были проведены мастер-классы по хореографии (преподаватель Зюбина Л.Л.), театральному творчеству (преподаватель Казмин Н.В.), этнохудожественному творчеству (преподаватель Карабутова С.Н.). В мастер-классах приняли участие более 80-ти специалистов учреждений культуры района.

Закончилась встреча спектаклем студентов 4-го курса по виду подготовки «Театральное творчество» автора Э.Рязанова «Притворщики» (режиссер В.С. Энтин). Такие творческие встречи становятся традиционными и способствуют успешному позиционированию учебного заведения в крае.

В рамках реализации мероприятий Базового центра содействия трудоустройству выпускников Краснодарского края, созданном при Научно-методическом центре профессионального образования организуются семинары-практикумы в которых принимают участие руководители центров профессиональной ориентации и содействия трудоустройству выпускников учебных заведений Краснодарского края. На круглом столе по теме «Эффективная организация профориентации и содействия трудоустройству выпускников. Использование возможностей информационных технологий» руководитель центра профориентации и содействия трудоустройству колледжа поделилась опытом практической деятельности по организации работы центра в Краснодарском краевом колледже культуры. Тема выступления «Профориентационная работа и организация занятости молодежи в профессиональной образовательной организации творческой направленности». Большое внимание в выступлении было уделено приоритетным направлениям работы центра – организации практик, трудоустройству выпускников, взаимодействию с организациями и учреждениями сферы культуры Краснодарского края, организации и проведению мониторинга трудоустройства выпускников, проведению Дней карьеры, Дней открытых дверей, активной профориентационной работе.

Опыт деятельности центра профориентации и содействия трудоустройству выпускников Краснодарского краевого колледжа культуры был одобрен участниками круглого стола.

ПРОГРАММА
Дня открытых дверей
В ГБПОУ КК «Краснодарский краевой колледж
культуры»

9.00-11.00 – регистрация гостей

9.30-10.50-«Аллея творчества» - инсталляция специализаций:

1. Приветствие «Здравствуйте, гости дорогие!» - Этнохудожественное творчество.
2. Музей «Живых скульптур» - Театральное творчество.
3. Инсталляция «У Лукоморья» - Библиотековедение.
4. Инсталляция «В стране чудес» - Организация культурно-досуговой деятельности.
5. Инсталляция «Город мастеров» - Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы.
6. Фотоателье «Перевоплощение».

10.30-11.00 – кинозал «Творчество – наша жизнь!»

11.00 – 12.00- «Выбери будущее сегодня!» встреча с администрацией колледжа.

12.00-14.00 – Встречи на предметно-цикловых комиссиях:

1. «Театральная гостиная»- ПЦК «театральное творчество», ауд. 47
2. «И мастерство, и вдохновение» - ПЦК «Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы», ауд. 14, 15
3. «Калейдоскоп талантов» - ПЦК «Организация культурно-досуговой деятельности», ауд. 46
4. «Музыка нас связала...» - ПЦК «Этнохудожественное творчество»
5. «Новый ракурс» - ПЦК «ФОТО – и видеотворчество», ауд. 39
6. «В мире книг» - ПЦК «Библиотековедение», ауд. 57
7. «В мире танца» - ПЦК «Хореографическое творчество», БТЗ, МТЗ, спортивный зал.

Барвинченко М.Ю.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ТЕХНОЛОГИИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ С ОВЗ И ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Трудоустройство выпускников с инвалидностью и ОВЗ является чрезвычайно важной и актуальной задачей для центров карьеры, требующей постоянного внимания, изыскания новых средств, технологий и использования имеющихся резервов для повышения эффективности этой работы [1].

Включение в экономическую и социальную жизнь общества для молодого инвалида жизненно необходимо. Одной из важнейших форм вхождения его в социум является трудовая деятельность. Получение специальности, профессии дает обществу созидательных и квалифицированных граждан. А трудоустроившись, выпускники высших учебных заведений с ограниченными возможностями здоровья становятся уверенными, успешными и независимыми людьми [4].

Основные задачи, которые стоят перед центрами карьеры для повышения эффективности трудоустройства выпускников с ОВЗ:

1. исследование рынка труда и оценка состояния рынка рабочих мест для инвалидов и лиц с ОВЗ;
2. создание условий, способствующих расширению возможностей рационального трудоустройства выпускников с инвалидностью и ОВЗ, с учетом их потребностей и индивидуальных программ реабилитации;
3. формирование банка данных (реестра) обучающихся и выпускников, относящихся к категории инвалидов и лиц с ОВЗ, баз данных партнерских организаций, оказывающих содействие в трудоустройстве инвалидов и лиц с ОВЗ;
4. развитие социального партнерства с целью трудоустройства выпускников с инвалидностью и ОВЗ;
5. совершенствование системы практико-ориентированной подготовки студентов;
6. совершенствование системы информирования, консультирования, социально-психологической поддержки обучающихся и выпускников с инвалидностью и ОВЗ.

Основные направления работы с обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ в части системного выстраивания индивидуальной траектории карьеры и содействия трудоустройству:

1. Анализ результатов трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью за последние 3 года.

2. Организация и проведение психологического и профессионального анкетирования, профессиональная ориентация, профессиональная консультация, профессиональный подбор, профессиональный отбор, профессиональная, производственная и социальная адаптация выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

3. Мониторинг рынка труда и оценка состояния рынка рабочих мест для выпускников с ОВЗ и инвалидностью на основании региональной базы вакансий предприятий, организаций, учреждений, кадровых агентств, сайтов.

4. Формирование информационной базы партнерских организаций, оказывающих содействие в трудоустройстве выпускников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью.

5. Организация и проведение мероприятий с потенциальными работодателями:

- проведение круглых столов по обсуждению проблем трудоустройства;

- создание специальных условий для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью во время прохождения производственных практик;

- проведение ярмарок вакансий, тренингов направленных на повышение мотивации к труду;

- организация экскурсий на предприятия, вовлечение в производственную деятельность и проекты социального предпринимательства.

- проведение встреч с выпускниками из числа инвалидов и лиц с ОВЗ, которые успешно трудоустроились и ведут полноценный образ жизни.

6. Организация и проведение мероприятий с Центром занятости населения:

- посещение Ярмарок вакансий;

- индивидуальное консультирование представителями Центра занятости населения обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ;

- тематические встречи, лекции с представителями Центра занятости населения для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.

7. Организация и проведение мероприятий в рамках взаимодействия с общественными организациями инвалидов по вопросам трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью[5].

Психологическое сопровождение при содействии трудоустройству выпускников образовательных организаций с инвалидностью является важным этапом при самоопределении и построении индивидуальной карьеры.

Методы профессиональной психодиагностики, которые могут быть использованы психологом:

- беседы - интервью закрытого типа (по строго ограниченным вопросам);

- открытые беседы – интервью;

- опросники профессиональной мотивации (для тех, кто выбирает массовые профессии, пригодные для большинства);

- опросники профессиональных способностей;

- личностные опросники (раскрывают поступки человека в ответственные моменты жизни, диагностируют способности осмысливать свою жизнь, самооценки, структуры ценностей, способствуют самопознанию лица с инвалидностью и ОВЗ, самоопределению на основе глубоких знаний о себе).

- тренинги общения (позволяют освоить коммуникативные навыки поведения при приеме на работу и различных деловых контактах)[2].

Перспективным механизмом содействия трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ является производственно-адаптационная практика, то есть специально организованная работа студентов-инвалидов в режиме неполной занятости в течение одного или более свободных от учебных занятий дней в неделю на предприятиях возможного трудоустройства. Эта практика носит индивидуальный характер и предназначена для успевающих студентов. Производственная адаптация организуется в виде дополнительной практики на старших курсах с учетом требований, предъявляемых к практикам в образовательном учреждении. Цели такой практики для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ:

1. создание дополнительной мотивации для успешного освоения образовательной программы;

2. обеспечение интеграции в профессиональное сообщество;

3. овладение своей профессиональной деятельностью на месте возможного трудоустройства с функционально-ориентированной подготовкой к выполняемым в будущем задачам;

4. приобретение опыта самостоятельной трудовой деятельности при социальной интеграции в профессиональной среде;

5. закрепление полученных теоретических знаний и применение их в трудовой деятельности;

6. индивидуальный подбор и обустройство рабочего места для последующего трудоустройства и занятости на постоянной основе после окончания образовательной организации [3].

Производственно-адаптационная практика проводится на основе договоров, заключенных между образовательной организацией и предприятиями, деятельность которых отражает специфику направления подготовки студента-инвалида и подразумевает возможность будущего трудоустройства.

Деятельность Центров карьеры по содействию в трудоустройстве выпускников должна предоставлять услуги для студентов с инвалидностью и ОВЗ по дополнительному обучению. А именно, обучение навыкам само презентации, грамотного составления резюме, социальной и психологической адаптации в коллективе.

Организация работы с потенциальными работодателями предполагает ведение базы данных предприятий, готовых трудоустроить инвалидов, специализированных предприятий инвалидов, а также предприятий, имеющих квоты на трудоустройство указанной категории. В базе данных необходимо аккумулировать информацию по количеству вакансий для соответствующих нозологических групп, созданных специальных условиях труда по видам деятельности.

Специалист центра карьеры, который занимается трудоустройством выпускников с ОВЗ, становится необходимым посредником между работодателем и сотрудником с инвалидностью, отслеживает и помогает в решении возникающих в процессе трудоустройства проблем.

Этапы решения трудовой занятости выпускника с ОВЗ:

1. Помочь человеку с инвалидностью оценить свои способности навыки, качества, и интересы, необходимые для выполнения той или иной работы.

2. Найти подходящую работу, где эти способности, навыки и качества будут наиболее востребованы и применимы.

3. Оценить потребности в создании специальных условий на рабочем месте и способствовать созданию этих условий.

4. Оценить все возможные задачи (должностные обязанности), которые инвалиду будет необходимо выполнять на данной работе и предложить различные пути их достижения.

5. Обучить или развить у своего подопечного необходимые навыки для эффективного выполнения работы.

6. Помочь инвалиду эффективно взаимодействовать с коллегами по работе[4].

Одним из важных аспектов в работе по трудоустройству студентов с инвалидностью является взаимодействие с работодателями. Простое направление человека с инвалидностью на вакансию и уклонение от дальнейшей работы с ним нельзя назвать трудоустройством. Как показывает практика, люди с инвалидностью более успешно проходят собеседование, если специалист по трудоустройству заранее установил контакт с работодателем и провел с ним предварительную работу. Также люди с инвалидностью более успешно трудоустраиваются не на открытые вакансии, а на «скрытом рынке труда», то есть специалисту по трудоустройству важно знать работодателей лично и предлагать им людей не на конкретную вакансию, опубликованную в прессе, а подбирать работу под человека, уже учитывая его индивидуальные особенности. Такая работа намного более затратная с точки зрения сил и времени, однако она и более эффективна для достижения результата. Преодоление существующих у работодателей страхов и предрассудков по отношению к людям с инвалидностью – важнейшая задача любого специалиста центра карьеры в трудоустройстве инвалидов [1].

Литература:

1. Гуртов В.А., Серова А.М., Степусь И.С., Федорова Е.А., Мороз Д.М. Развитие системы мониторинга трудоустройства выпускников // Высшее образование в России. 2014. №5. С. 11-23.

2. Аржаных Е.В., Мойсов В.В. профессиональные ориентации учащихся с инвалидностью // Высшее образование в России. 2013. № 6. С. 110-115.

3. Трудоустройство выпускников высших и средних профессиональных образовательных учреждений, Пресс-релиз Департамента труда и занятости населения. 2014. URL.:http://trad.mos.ru/presscentr/press_relizy/departamenta/

4. Куваева Н. В. Профессиональное становление в процессе социализации молодого инвалида: автореф. дис...канд. социол. наук / М., 2006. 26 с.

5. Абуталипова Э.Н. Некоторые направления совершенствования системы профессиональной подготовки инвалидов в современной

России // Уровень жизни населения регионов России. 2009. № 7. С.41-42.

Басаргина Е.В., Гусельникова Н.В.

*Горно-Алтайский государственный политехнический колледж
им. М.З. Гнездилова, Россия, г. Горно-Алтайск*

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ВНЕДРЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ
НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИИ
(РЕСПУБЛИКА АЛТАЙ)**

В современных условиях эффективность системы профессионального образования невозможна без ориентации на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей. Профессиональное образование становится инструментом решения как экономических, так и социальных проблем общества. Выстраивается и актуализируется новая система отношений между образовательными учреждениями, объединениями работодателей, профсоюзами, государственными структурами – всеми, кто становится не только потребителями «продукции» образовательного учреждения, но и источником его финансового обеспечения.

Социальное партнерство в профессиональном образовании – это особый тип взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и учет интересов всех участников этого процесса. Макропартнерами в системе социальных взаимоотношений является государство, бизнес объединения и профсоюзные организации.

Несмотря на определенные меры, бизнес и образование в большей степени находятся не вместе, а параллельно: образование готовит кадры по Федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС), а работодатели ждут, когда студенты закончат образование и придут к ним, подготовленные в соответствии с их требованиями, поскольку, к сожалению, мало кто из работодателей знаком с ФГОС.

Однако без интеграции усилий самих работодателей данную проблему решить невозможно. В связи с этим был подготовлен и принят Указ Президента Российской Федерации от 16.04.2014 года № 249 о создании Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям,

консолидировавшего усилия работодателей, органов государственной власти и профсоюзных организаций для решения вопросов развития Национальной системы квалификаций.

Национальная система квалификаций – (далее НСК), которая создается в Российской Федерации в настоящее время, позволит решить ряд проблем, стоящих перед региональным рынком труда:

- потребность в качественной подготовке кадров, соответствующих требованиям современного производства, прежде всего рабочих кадров и специалистов среднего звена;
- несоответствие ФГОС требованиям рынка труда, современным техническим условиям;
- отсутствие связующего звена между работодателями, органами исполнительной власти, образовательными организациями;
- повышению эффективности и гибкости рынка труда, сближению рынка образовательных услуг и рынка труда, устранению профессионально-квалифицированных диспропорций спроса и предложения рабочей силы призван способствовать профессиональный стандарт как базовая единица НСК. По сути, он представляет собой «социальный заказ» предпринимателей, адресованный как системе профессионального образования, так и рынку труда, и задающий требования к качеству рабочей силы, необходимой для создания эффективных рабочих мест, позволяет оценить квалифицированный уровень специалиста.

Участниками процесса внедрения НСК являются работодатели, система образования, работники и молодежь, только вступающая на рынок труда или планирующая получение образования. Для работодателей НСК решает вопрос более эффективного влияния на рынок труда или планирующая получение образования. Для работодателей НСК решает вопрос более эффективного влияния на рынок образовательных услуг в сфере профессионального образования. Образовательные организации через НСК приобретают действенный инструмент привлечения финансовых ресурсов: государственного заказа на подготовку кадров, корпоративных инвестиций, средств населения. Молодые люди могут использовать НСК как мощнейший информационно-справочный ресурс, позволяющий не только ориентироваться в современных тенденциях регионального рынка труда и рынка компетенций, приобрести профессиональную мобильность, но и заглянуть в будущее.

Для реализации НСК, на наш взгляд, необходимо определить следующие основные цели «дорожной карты» в регионе:

1. Формирование и развитие системы национальной оценки квалификаций на региональном уровне, обеспечивающий качество трудовых ресурсов в приоритетных отраслях экономики Республики Алтай на основе федеральных и региональных нормативно-правовых документов, регламентирующих эту деятельность.

2. Изменение подходов к подготовке, переподготовке, повышению уровня и развитие квалификаций рабочих и специалистов в перспективных для Республики Алтай отраслях экономики на основе утвержденных профессиональных стандартов. С учетом справочно-информационных ресурсов федерального уровня («Атлас профессий», «Топ – 50») необходимо разработать перечень профессий, востребованных на региональном уровне.

На территории Республики Алтай разработаны проекты нормативно-правовых актов регионального уровня:

1. Проект Распоряжения Главы Председателя Правительства Республики Алтай «О создании координационного совета (рабочей группы) по вопросам развития системы профессиональных квалификаций Республики Алтай».

2. Проект Распоряжения Главы Председателя Правительства Республики Алтай «Об утверждении автономной некоммерческой организации «Региональное агентство развития и сертификации профессиональных квалификаций» в качестве Регионального методического центра Республики Алтай».

3. Проект приказа Министерства Республики Алтай «Об утверждении плана-графика по внедрению элементов независимой системы квалификаций в Республике Алтай».

4. Проект договора о взаимодействии объединений работодателей Республики Алтай и Региональным методическим центром Республики Алтай.

5. Проект договора об оказании методической и информационной поддержке в рамках взаимодействия Регионального методического центра Республики Алтай и АНО «Национальное агентство развития квалификаций».

В соответствии с законом РФ от 03.07.2016 г. ФЗ № 238 «О независимой оценке квалификации» независимая оценка квалификаций осуществляется в целях повышения профессиональной мобильности работников, оценки качества профессионального образования и обучения, создания условий для включения работников в систему непрерывного образования, усиления роли профессиональных сообществ в развитии профессиональных квалификаций, установления и (или) подтверждения соответствия

квалификации соискателя положениям профессионального стандарта, а также повышения конкурентоспособности на рынке труда лиц, прошедших независимую оценку квалификаций».

Как любая жизнеспособная действующая система, НСК в своем функционировании должна придерживаться определенных принципов как основных идей, следование которым помогает достигать поставленных целей. Основными базовыми принципами, на которых строится система независимой оценки профессиональных квалификаций, являются: независимость оценки квалификации соискателей от организаций, осуществляющих образовательную деятельность; объективность и обоснованность квалификационных требований; беспристрастность и объективность проведения профессиональных квалификационных экзаменов; установление единообразных требований к отбору центров оценки квалификаций (далее – ЦОК), к процедурам проведения профессиональных экзаменов; недопущение конфликта интересов; информационная открытость, доступность информации о порядке и стоимости проведения независимой оценки квалификаций; конфиденциальность и соблюдение правил соискателей по защите персональных данных.

Актуальность внедрения модели НСК на региональном уровне продиктована современными вызовами, возникающими перед региональной экономикой. Внедрение НСК в регионе влияет:

- на повышение качества квалификаций кадрового ресурса региона;
- интеграцию международных требований и актуальных требований работодателей в систему кадрового обеспечения;
- изменение тарификации труда;
- упорядочение сертификации персонала;
- эффективное влияние на рынок образовательных услуг в сфере профессионального образования;
- повышение качества профессиональной подготовки специалистов среднего звена через профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ.

По инициативе Регионального отделения ООО «РСПП» в Республике Алтай АНО «Региональное агентство развития и сертификации профессиональных квалификаций» - (далее АНО «РАРСПК») в тесном взаимодействии с органами исполнительной власти Республики Алтай, в настоящее время в соответствии с письмом Национального совета при Президенте РФ от 19 января 2016 года № 03/01 «Об организации работы по внедрению национальной системы профессиональных квалификаций» принято решение создать

Координационный орган по внедрению НСК в регионе, в его структуре будет создана рабочая группа по профессиональным квалификациям.

Координационным органом планируется утверждение региональной модели НСК, в котором, организацией, обеспечивающей необходимую организационную и консультационную поддержку внедрения НСК, взаимодействие с Национальным советом при Президенте РФ, определена АНО «РАРСПК».

Структурой мероприятий «дорожной карты» задается набор ключевых направлений, формирующих новый подход к управлению развитием кадрового потенциала Республики Алтай. По типу действия мероприятия «дорожной карты» разделены на три направления:

- мероприятия, которые уже реализуются в рамках утвержденных Правительством Российской Федерации, Национальным советом по профессиональным квалификациям при Президенте РФ документов, но требует наличия региональных механизмов действия и взаимодействия органов государственной исполнительной власти, объединений работодателей, бизнес-предприятий, образования и профсоюзов в области развития квалификаций;

- мероприятия, реализация которых необходима в краткосрочной перспективе, результаты и потенциальные эффекты от которых будут получены в 2017-2018 годах;

- мероприятия стратегического характера, концептуально меняющие рынок труда и систему профессионального образования, реализуемые в долгосрочной перспективе до 2020 года и требующие реализации отдельных самостоятельных проектов.

Литература:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 30.12.2015).

2. Федеральный закон № 122 от 02.05.2010 г «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

3. Указ Президента Российской Федерации № 597 от 07.05.2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4. Указ Президента Российской Федерации от 16.04.2014 №249 «Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».

5. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании

потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования» N 92 от 10.02.2014.

6. Приказ Минтруда России №831 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования».

7. Глушанок Т.М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. 2008. № 6.

8. Зайцева Н.А. Ушанов Ю.В. Национальная система профессиональных квалификаций: организационно-методические основы создания. М.: РУСАЙНС, 2016. 184 с.

9. Лейбович А.Н., Волошина И.А., Перевертайло А.С., Прянишникова О.Д. / Независимая оценка и сертификация квалификаций: Сборник документов и материалов. М.: АНО «НАРК», 2014. М.: Издательство «Перо», 2014. 132 с.

Беседина А.Г., Минаева Л.А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ПРИЧИНЫ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аспект молодежной безработицы в общем спектре проблем занятости населения является одним из самых значимых, т.к. молодежь составляет около 36% от части населения Российской Федерации, которая считается трудоспособной. В современное время молодежная безработица относится к мировой проблеме.

Под безработицей среди молодежи понимают такое явление, когда определенная категория населения ищет работу, готова приступить к ней, однако по различным причинам не трудоустроена.

С января 2017 года Росстат проводил выборочное обследование рабочей силы среди населения в возрасте 15 лет и старше. По итогам обследования численность рабочей силы составила 75,6 млн. человек, или 52% от общей численности населения страны и 4,2 млн. человек не имели занятия, но активно его искали. Уровень занятости населения в возрасте 15 лет и старше сложился в размере 58,8%, уровень безработицы – 5,6% [1].

Молодое поколение на рынке труда включает в себя три категории:

1. В возрасте от 16 до 20 лет;
2. В возрасте 20–24 лет;
3. В возрасте 25–29 лет.

Более уязвимым считаются молодые люди, принадлежащее к первой группе, которые к моменту выхода на рынок труда не имеют опыта работы, а только лишь среднее общее образование. Зачастую трудовые взаимоотношения с подростками не оформляются. Они трудятся, главным образом, в условиях непостоянной занятости, тем самым не получают квалификацию и являются менее конкурентоспособными на рынке труда.

Жизненные установки средней возрастной категории проявляются наиболее четко. Данное молодое поколение обладает специальным, либо высшим профессиональным образованием. Трудности с трудоустройством возникают в связи с несоответствием предъявляемым работодателем требований к качеству полученного образования.

Основная доля молодёжи третьей возрастной категории, как правило, имеют семьи, стаж работы, профессиональные навыки. Для данной категории молодых людей материальная составляющая считается определяющей при выборе рабочего места.

Отмечаем, что в нашей стране часто главной причиной молодежной безработицы является нежелание работодателей нанимать на работу вчерашних студентов. На сегодняшний день стаж и опыт работы являются основными критериями при устройстве на работу.

Современная ситуация на рынке труда и занятости ставит молодежь в сложную ситуацию, когда им необходимо вступать в конкуренцию с людьми, которые уже имеют определенный опыт работы. Выпускнику необходимо доказать, что он обладает соответствующими знаниями, умениями, способностями, которые могут обеспечить ему место на рынке труда по определенной специальности [2].

Экономическая причина молодежной безработицы состоит в том, что современные молодые люди часто стараются выбирать себе будущую профессию, которая, по их мнению, является престижной. Молодежь считает, что в условиях развития рыночной экономики наиболее престижными и прибыльными являются профессии бизнесмена, юриста, финансиста и экономиста. Выбор престижной профессии часто приводит к таким проблемам, как [3]:

- несоответствие спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалификационным характеристикам;
- спад престижа данных профессий;
- незаинтересованность работодателей в повышении и переподготовке рабочего персонала.

Психологической причиной является то, что молодые люди неправильно оценивают себя и свои возможности на рынке труда, завышая свою профессиональную пригодность. Так как, молодые люди, которые получили высшее образование, считают себя квалифицированными специалистами, у них складывается мнение, что они обладают всеми навыками будущей работы, способны быстро ориентироваться на новом месте и, к тому же, они уверены, что заработная плата должна быть высокой.

Но устроившись на работу, молодые люди не часто имеют то, чего хотели и о чем мечтали. Им не сразу удается стать успешными, сделать себе карьеру, что обычно приводит к тому, что молодой человек увольняется с места работы, чтобы найти себе новую работу, что, в конечном счете, может привести к безработице.

О том, что молодежь плохо осведомлена о возможностях трудоустройства, свидетельствует их уверенность в таком действенном канале трудоустройства, как личные связи [4].

Причины молодежной безработицы в структуре общей безработицы имеет свои нюансы, так как сама молодежь принадлежит к специфической категории, она наиболее уязвима на рынке труда и имеет свои социально-психологические особенности.

Среди основных причин молодежной безработицы выделяют [5]:

1. Перенасыщенность на рынке труда «престижными» профессиями.
2. Отсутствие опыта по будущей профессии.
3. Неготовность работодателей в профессиональном обучении будущих специалистов.
4. Высокая оценка самой молодежи по отношению к себе.

В условиях российской рыночной экономики, которая ещё не до конца прошла стадию формирования, молодым людям очень трудно найти своё место в жизни общества, и они сталкиваются с серьёзными проблемами при трудоустройстве.

Безработица среди молодежи как социальная проблема всей страны должна решаться на таком же уровне, как и другие социальные проблемы, так как именно молодежь является показателем проводимой государственной политики. Например, со стороны

государства необходимо разрабатывать программы поддержки молодежного предпринимательства.

Развитие молодежного предпринимательства является мощным инструментом борьбы с безработицей, предоставляющим широкие возможности для самозанятости населения и создания условий для увеличения рабочих мест.

Также государственным органам необходимо контролировать сферу образования, т.к. образование отдает первоочередное значение теории, игнорируя существенное значение практики в приобретении профессиональных компетенций.

По мнению аналитиков, в учебных заведениях следует внедрять дуальную систему, предполагающую, что часть обучения должна проходить в аудиториях, а часть – на рабочих местах. Такой подход практикуют пока единичные учебные заведения в России, например, МАИ и МГТУ им. Баумана. Причем «обучение работой» надо сделать основной, а не дополнительной частью учебного процесса. Как утверждают специалисты, чтобы внедрить такой подход и быть на уровне шестого технологического уклада, нужно менять закон об образовании [6].

Оригинальный метод борьбы с молодежной безработицей, возникающей по причине отсутствия опыта у молодежи, был предложен в Давосе на Всемирном экономическом форуме. Молодежи предложено работать бесплатно, за опыт работы, чтобы в дальнейшем можно было трудоустроиться. По мнению Марковой Е., директора по маркетингу и PR компании Cornerstone, в вузовские учебные программы на старших курсах нужно включить мастер-классы от специалистов рынка труда. Кроме того, вузы должны предлагать своим выпускникам стажировки в хороших компаниях, а не там, где они сами могут устроиться. Предполагается, что систему стажировок должно поддерживать государство, например, обязывать работодателей брать на работу определенный процент молодых специалистов [6].

Еще одним направлением по сокращению молодежной безработицы является информирование молодежи о положении на рынке труда.

Безусловно, были рассмотрены не все причины, по которым возникает безработица, и, конечно, не все способы, необходимые для преодоления данной проблемы. В целом для борьбы с безработицей среди молодежи необходимо предпринимать усилия, как на уровне государства, так и на региональных уровнях.

Литература:

1. Валеева Ю. Молодежная безработица в России / Аллея науки. 2017. №7. С. 189-192.
2. Распоряжение Правительства РФ от 8 августа 2009 г. № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально- экономического развития РФ на период до 2020 года» (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.base.garant.ru/194365/html>
3. Занятость и безработица в Российской Федерации в феврале 2017 г. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://nangs.org/analytics/rosstat-zanyatost-i-bezrabotitsa-v-rossijskoj-federatsii-v-fevrale-2017-goda>
4. Демура Н.А. К вопросу о классификации факторов экономического роста и развития // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2013. №5. С. 130 - 134.
5. Чернышева Н.И. Пути решения проблемы молодежной безработицы в современном обществе // Известия Тульского государственного университета, 2015. № 2-1. С. 155-160.
6. Ведомости: «Безработица среди молодежи в России в 5 раз больше, чем среди 30-40-летних» [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/10/27/614577-bezrabotnih-molodezhi>

Божков Ю.Н., Евстигнеева А.А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

**АНАЛИЗ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ
НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

Актуальность исследования миграции населения определяется тем, что для современного мира характерны глобальные миграционные процессы, без которых было бы невозможно нормальное функционирование народно-хозяйственного комплекса каждого государства и мирового хозяйства в целом. Миграционные потоки влияют на межгосударственные отношения, на демографическую ситуацию, на формирование рынков труда и их сегментацию, на жесткость конкуренции. Приток и отток мигрантов изменяют ситуацию на рынке труда, нагрузку на инфраструктуры, на

санитарно-эпидемическую и экологическую обстановку, на уровень преступности, на межнациональные отношения.

Под миграцией населения (от латинского migration – переселение) принято понимать территориальную подвижность (механическое движение) населения, связанную с его перемещением по территории страны или между государствами, обусловленную, как правило, влиянием разнообразных условий и факторов – социально-экономических, военно-политических, религиозных, природных, экологических; особенностями исторического и хозяйственного развития отдельных регионов и стран.

Миграция как пространственное движение населения свойственна всем человеческим обществам. Однако интенсивность, направленность и состав миграционных потоков, их социальные, экономические и демографические последствия существенно различаются не только в разные исторические эпохи, но и в странах с разным уровнем экономического развития, различными природно-географическими условиями и структурами населения.

Миграция населения, осуществляя свои функции, может существенно воздействовать на общественное развитие. Через функции миграции можно выразить свойства и сущность этого общественного явления. Л.Л. Рыбаковский выделил три наиболее важные функции миграции: функция перераспределения, селективная и ускорительная функции [1].

Первая функция миграции «перераспределение населения. Она связана с размещением производительных сил между отдельными территориями страны, включая природные зоны, районы, сельские и городские поселения. Важность этой функции заключается в том, что она носит межтерриториальный характер, а для этого необходимо взаимодействие населения хотя бы двух регионов. Перераспределение населения увеличивает или, наоборот, уменьшает численность населения отдельных территорий. Переселение мигрантов из одного места в другое обычно вызвано определенными обстоятельствами, поэтому данная функция чаще всего способствует улучшению жизни людей. Это означает, что этот процесс повышает жизненный уровень мигрирующего населения.

Второй функцией миграции является селективная. Ее смысл заключается в том, что непостоянное участие в миграции разных социально-демографических групп приводит к изменению качественного состава населения на различных территориях. Можно заметить, что мужчины и лица трудоспособных возрастов участвуют в миграции более динамично, чем нетрудоспособные люди и женщины.

Третья функция – ускорительная. Территориальные перемещения людей приводят к изменению их социально-психологических характеристик, углублению развития личности (происходит накопление знаний, обмен трудовыми навыками и производственным опытом) и трансформации ее материальных, социальных и духовных потребностей. Исходя из этого, можно сказать, что миграция ведет к развитию населения.

Вышеперечисленные функции миграции можно назвать общими. Они, с одной стороны, имеют свои исключительные свойства, а с другой – тесно взаимосвязаны.

Таким образом, сущность миграции заключается в различных миграционных перемещениях, которые в свою очередь выявляются через функции.

На основе географического признака и факта пересечения административных границ государства, области, города или другой административно-территориальной единицы выделяется два основных вида миграции.

Внешняя, или международная миграция. Внешняя миграция включает в себя эмиграцию и иммиграцию.

Эмиграция означает переселение в другую страну на постоянное или временное проживание, которое чаще всего связано с получением гражданства. Иммиграция подразумевает въезд в страну на постоянное или временное проживание граждан другой страны, связанное в большинстве случаев с получением нового гражданства.

Внешние миграции связаны с пересечением государственной границы и делятся на два класса миграций – межконтинентальные и внутриконтинентальные. Внешние внутриконтинентальные миграции подразделяются на миграцию между государствами и миграцию между макрорегионами.

Внутренняя миграция. Под этим термином понимают перемещение между административно-территориальными единицами или экономико-географическими районами одной страны [2].

Важно отметить, что внутриселенные перемещения, то есть перемещения в пределах одного города или сельского населенного пункта, не рассматриваются как миграционный процесс.

Более 4-х миллионов россиян ежегодно меняют прописку. Покидая депрессивные регионы, люди едут в крупные городские конгломераты за заработком, а также на юг – «за теплом». Страдают не только регионы, из которых уезжают экономически активные граждане, но и те, в которые они переселяются. По мнению экспертов,

сегодняшние внутренние миграционные процессы губительны для всей страны.

За 10 лет темпы внутренней миграции в России удвоились: если в 2006 году сменили место жительства 1,9 миллиона человек, то в 2011-м – 3 миллиона, а в 2016-ом – уже 4,2 миллиона, как следует из данных Росстата [3].

По статистике, половина переселенцев перемещаются внутри своего региона, преимущественно из сельских поселений в городские. Вторая половина меняет жизнь более кардинально, перебираясь в другие регионы.

Массовый отток населения из относительно слаборазвитых регионов ведет к дальнейшему обострению в них социально-экономических проблем и расширению депрессивных территорий.

В результате примерно половина населения России оказалась в регионах, столкнувшихся с проблемами хронического упадка экономики и деградации социально-экономической инфраструктуры, и острыми угрозами для будущего развития [4].

Точки притяжения миграционного потока – это Центральный, Северо-Западный и Южный федеральные округа. Больше всего переселенцев едут в Москву (миграционный прирост в 2016 году составил 83,3 тысяч человек), Санкт-Петербург (43,8 тысячи) и Краснодарский край (42 тысяч). Привлекательны также Московская область (22,2 тысяч), Ленинградская область (17,5 тысяч), Севастополь (7,7 тысячи), Калининградская область (3,7 тысячи), Воронежская область (3 тысячи), Новосибирская область (2,6 тысячи).

Самый массовый отток населения характерен для Северного Кавказа (20,8 тысячи человек в 2016 году), Дальнего Востока (17,4 тысячи), Поволжья (14,4 тысячи) и Сибири (12,6 тысячи) [5].

Миграция, связанная со сменой места постоянного жительства, данные о которой отражает российская статистика, тесно взаимосвязана с временными перемещениями, осуществляемыми в основном в трудовых целях. Оценки масштабов временной трудовой миграции разнятся. По некоторым оценкам, в современной России 15-20 млн. семей живут за счет отходничества, и есть местности, где до 80% трудоспособного населения уходит в отхожие промыслы. Результаты обследований населения по проблемам занятости (ОНПЗ) в 2015 году дают 2,4 млн. работавших за пределами своего региона. Если исключить из рассмотрения суточную миграцию, число временных трудовых мигрантов составляло 1563 тыс. человек, из них 19% посещали дом раз в неделю, 39% – 1-2 раза в месяц, 42% – реже 1 раза в месяц. Сходную численность работающих не в своем регионе

дают результаты переписи населения России 2010 г. Если опираться на данные ОНПЗ и переписи (но это довольно консервативная, скорее, нижняя оценка), в трудовую миграцию было вовлечено 1,4% российского населения в возрасте 15-72 года, или 2,2% занятого населения. В отличие от долговременной миграции, потоки которой сбалансированы по полу, в трудовую миграцию в большей мере вовлечены мужчины. Согласно данным ОНПЗ, среди трудовых мигрантов в России мужчин 83%, женщин 17%. Максимальная доля трудовых мигрантов во всем занятом населении соответствующих возрастов – в возрастных группах 20-24 и 25-29 лет, она составляет 5,1 и 4,5% соответственно. Преобладание мужчин в потоках трудовых мигрантов особенно четко проявляется в средних возрастах, когда на женщин ложится основное бремя работы по дому и воспитанию детей. Среди трудовых мигрантов больше лиц в возрасте 30-50 лет, чем среди меняющих место постоянного проживания [6]. Также следует отметить, что среди мигрантов меньше, чем во всем населении, лиц с высшим образованием и больше – с начальным и средним общим. 40% трудовых мигрантов сконцентрированы в строительстве, немалая доля занята добычей полезных ископаемых, много охранников. Женщины-мигранты выделяются занятостью в торговле, гостиничном и ресторанном обслуживании, а также в строительстве. В то же время трудовых мигрантов закономерно мало в сельском хозяйстве и обрабатывающей промышленности, государственном управлении, образовании и здравоохранении [2,7].

Трудовые мигранты-россияне в сравнении со всеми российскими работниками реже представлены на руководящих должностях и на должностях, совсем не требующих квалификации («уборщики» т.п.). Видимо, последняя ниша занята мигрантами-иностранцами, в том числе по причине низких зарплат. Среди высококвалифицированных работников конкурентные преимущества или недостатки не так выражены. В этой среде мало кто будет работать без «сопакета», а если таковые найдутся, это, скорее всего, будет итогом их сознательного выбора.

Литература:

1. Рыбаковский О.Л. Межрегиональная миграция населения. СОЦИС-2013. №4. 94 с.
2. О. Д. Воробьева, А. В. Топилин, А. А. Гребенюк. Миграция населения: теория и политика / М., 2012. 17 с.
3. Государственный комитет статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения 15.10.2017).

4. Красинец Е.С. Международная миграция населения в России в условиях перехода к рынку. М.: Наука, 2016. 192 с.

5. Иванов Г.С. Влияние внешней трудовой миграции на структуру социально-трудовых отношений в РФ. М: Директ-Медиа, 2015. 155 с.

6. Кузнецова И.А., Королева Н.В., Ярмоленко Л.И., Балабанова Г.Г. Совершенствование оплаты труда как фактор модернизации российской экономики // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2015. №4. С. 149-155.

7. Божков Ю.Н. Студенчество как основа формирования человеческого капитала в условиях глобализации // Современные образовательные технологии. Опыт, реализация, перспективы: сб. статей по материалам Междунар. заоч. науч.-практ. конф., Белгород, Белгород: Изд-во БГТУ, 2013. С. 27-34.

Божков Ю.Н., Ковалева Т.Н., Корнеева К.Н.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ПЕРСПЕКТИВЫ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ САМОЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

Малый бизнес в рыночной экономике – ведущий сектор, определяющий темпы экономического роста, структуру и качество валового национального продукта. Мировая история убедительно показывает, что для достижения сбалансированности экономики необходимо добиться того, чтобы развитие крупных корпораций происходило в среде, насыщенной малыми предприятиями.

На сегодняшний день одной из первостепенных целей, декларируемой в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года», является создание благоприятных условий для развития сектора малого и среднего бизнеса [1].

Одним из действенных мероприятий, поддерживающих предпринимательскую деятельность, является создание новой категории бизнеса – самозанятые.

Несмотря на то что, в законодательных актах нет определения категории самозанятые граждане, можно понять, что это те граждане, которые начали работать самостоятельно, не являются наемными сотрудниками и фактически сами для себя работодатели, например, няни, репетиторы и т.п. Сегодня самозанятость россиянина

определяется наличием патента, подтверждающего право применять патентную форму налогообложения.

Предпосылками для выделения микробизнеса в новую категорию самозанятых послужило то, что на сегодняшний день по оценкам социального блока правительства РФ, до двадцати миллионов россиян работают в теневом секторе экономики. Около половины теневой занятости – это семейная занятость и сфера торговли, остальное – занятость в сфере предоставления бытовых и социальных услуг населению.

Принятие мер по реформированию налоговой сферы обусловлено, главным образом, сокращением поступлений в бюджет и увеличением официального уровня безработицы. При этом на протяжении последних лет в России отмечается устойчивая тенденция роста неформальной занятости. По данным ВНИИ труда Минтруда России, в III квартале 2016 года доля занятых в неформальном секторе составила 22,3% от количества всех работающих граждан. Это на 2% больше, чем было в конце 2015 года, и на 5% – чем в конце 2014-го [2].

Так же мы можем проследить, что после существенного увеличения страховых взносов, ряды индивидуальных предпринимателей (далее – ИП) навсегда покинули более 700 тысяч человек. Сложные процедуры регистрации и уплаты страховых взносов физическими лицами, не имеющими работодателей и осуществляющими отдельные виды индивидуальной приносящей доход деятельности, во многих случаях приводят к тому, что такие лица не регистрируются в качестве ИП и не уплачивают налоги в бюджетную систему [3].

Таким образом, государство не только недополучает общеобязательные законно установленные платежи, но и несет затраты на социальные обязательства перед указанной категорией граждан.

Именно поэтому тема самозанятости граждан на сегодняшний день обладает особой актуальностью. Тем более что легализация и развитие самозанятости будет способствовать формированию «инновационного человека» в современном российском обществе [4].

Рассматривая данную категорию, следует выделить ряд отличий от ИП [5, 6]:

1. Трудятся только с использованием патента. При этом работать на другом режиме налогообложения не разрешается.
2. Нельзя использовать наемный труд со стороны.
3. Имеют право заниматься определенными направлениями деятельности, установленными законом.

4. В самом начале появления самозанятых граждан и предложений покупки патентов разрешалось отсутствие официальной регистрации деятельности трудящихся, ведь сам по себе патент уже говорит о том, что физлицо намерено заняться предпринимательством.

5. Самозанятые граждане освобождены от заполнения и предоставления налоговой отчетности.

6. Физических лиц не вправе заставить применять контрольно-кассовую технику.

7. Доходы за весь календарный год не должны превышать один миллион рублей.

8. Запрещаются налоговые проверки самозанятых граждан.

Что касается патента, то следует отметить, что он позволяет осуществлять профессиональную деятельность исключительно в границах территории, которая зафиксирована в документе. Здесь же указывается продолжительность действия – от нескольких месяцев до 1 года. Стоимость патента не должна будет превышать 20 000 рублей (на год). Из них платеж в Пенсионный фонд равняется 9000 рублей, 1000 рублей – в Фонд обязательного медицинского страхования и еще 10000 рублей уйдут в бюджет региона.

Кроме указанной стоимости патента никакие иные налоги самозанятым лицом оплачиваться не будут, а размер полученного дохода также не повлияет на стоимость свидетельства.

А так же самозанятые граждане освобождаются от уплаты налогов на два года, так называемые налоговые каникулы, после чего им предстоит принять решение:

- прекратить соответствующую деятельность;
- платить НДФЛ в общем порядке;
- получить статус ИП.

Таким образом, внедрение системы самозанятости позволит предпринимателям:

- легализовать свой бизнес по наиболее льготным условиям;
- оформить юридический статус, близкий к ИП (включает получение прав на подачу рекламы, заключение договоров, отстаивание своих интересов в судебном порядке и т.д.);
- отчислять минимальную сумму налоговых платежей.

Для государства главный плюс от развития самозанятости заключается в появлении значительного количества новых налогоплательщиков, а значит и дополнительных источников пополнения казны. Также в перспективе из мелких предпринимателей могут «вырасти» средние или даже крупные бизнесмены. Таким образом, самозанятость станет инкубатором малого и среднего

бизнеса, призванного стимулировать развитие частного сектора экономики [7, 8].

Несмотря на очевидные преимущества внедрения данной системы, есть и существенные минусы.

1. Внесённый Минфином законопроект об урегулировании деятельности самозанятых предлагает освободить от налогов и страховых взносов только три категории работников: уборщиц, репетиторов и нянь. Подобное ограничение списка лиц может свести на нет саму идею «вывода из тени» подавляющего большинства мелких предпринимателей. Для достижения максимального эффекта необходимо расширение перечня специальностей минимум до 30 позиций, куда должны войти технологически простые нелицензируемые виды деятельности, связанные с предоставлением различных услуг населению (например, мастера по ремонту, фотографы, дизайнеры, таксисты, парикмахеры, заготовители ягод и грибов и т.п.) [2].

2. Стоимость патента, составляющая в среднем 20 тыс. рублей, довольно высокая единовременная плата для многих субъектов РФ, поэтому целесообразно пересмотреть механизм уплаты. Например, внесение суммы частями за определенный период.

3. Отсутствие в законодательстве понятия самозанятый гражданин, что может повлечь обвинения в сторону самозанятых лиц в осуществлении незаконной предпринимательской деятельности.

4. Небольшой срок налоговых каникул и освобождение от части налогов. Для многих граждан успешно занимающихся своей деятельностью без приобретения патента это будет иметь огромное значение, так как у них появится необходимость платить страховые взносы и налоги. Именно это может воспрепятствовать регистрации себя как самозанятого гражданина. Не всегда доходы за год значительно покрывают налог, особенно если гражданин проживает в сельской местности или занимается сезонной работой[9].

Таким образом, исходя из проведенного исследования, можно утверждать, что введение самозанятости как нового режима налогообложения малого и среднего бизнеса может способствовать привлечению новых предпринимателей и выводу «из тени» значительного количества лиц, работающих незаконно. Корректное нивелирование вышеобозначенных недостатков данной системы призвано обеспечить гармоничное развитие налогообложения и эффективное осуществление фискальной функции государства.

Литература:

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] : [утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 08.08.2009)]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527 (дата обращения 01.10.2017).
2. Пятая часть работающих ушла в тень. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://izvestia.ru/news/655163> (дата обращения 01.10.2017).
3. Общественно-политическое интернет-издание «Газета.ру». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/business/2016/02/16/8077541.shtml> (дата обращения 01.10.2017).
4. Божков Ю.Н. Особенности формирования «инновационного человека» в современных условиях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов VI Междунар. заоч. науч.-практ. конф., посвящённой 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова., Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. Ч.1. С.103-110.
5. Атабиева Е.Л., Ковалева Т.Н., Мякотина О.Г. Особенности налоговой политики России в сложных экономических условиях // Белгородский экономический вестник. 2016. № 2 (82) С. 154-160.
6. Глаголев С.Н., Слабинская И.А., Веретенникова И.И., Ковалева Т.Н., Атабиева Е.Л. Направления совершенствования форм и методов государственного регулирования и экономического стимулирования инвестиционной деятельности. Белгород: Изд-во БГТУ, 2012. 143 с.
7. Ковалева Т.Н., Слабинская И.А. Налоговые расчеты в бухгалтерском деле. Белгород: Изд-во БГТУ, 2012. 148 с.
8. Слабинская И.А., Ковалева Т.Н. Организация и методика проведения налоговых проверок. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. 286 с.
9. Ровенских В.А., Слабинская И.А. Налоговый аудит в современных условиях // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2013. № 5. С. 126-129.

Будаева И.В., Тунева С.В.

Зюкайский аграрный техникум

Россия, Пермский край, Верещагинский район, п. Зюкайка

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ТРЕХСТОРОННЕМ ПАРТНЕРСТВЕ

В соответствии с постановлением Законодательного Собрания Пермского края от 25 октября 2012 г. № 447 «Об утверждении концепции долгосрочной целевой программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Пермском крае на 2013-2020 годы», были разработаны основные цели и задачи Программы.

Целью Программы является повышение занятости, доходов и качества жизни сельского населения Пермского края, а также рост доходов и эффективности сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Для достижения цели предусматривается решение многих задач, одна из которых:

обеспечить повышение образовательного уровня специалистов в сельском хозяйстве за счёт совершенствования агрообразовательного процесса в части отработки взаимодействия и формирования устойчивых связей между агробизнесом и образовательными учреждениями высшего, среднего и начального профессионального образования для решения задач инновационного развития аграрного бизнеса. [1,3]

В связи с этими задачами перед участниками процесса профессионального образования стоит много вопросов. Как реорганизовать профессиональное образование, чтобы оно отвечала требованиям Программы? Как проявить себя наилучшим образом на рынке образования? Как сформировать новую модель профессиональной подготовки, которая бы преодолела отставание качества подготовки трудовых ресурсов от реальных требований регионального рынка труда?

Для решения этой задачи Министерство сельского хозяйства и продовольствия Пермского края создало учебно-производственные площадки на базе передовых сельскохозяйственных организаций.

В результате конкурса на сегодняшний день в крае созданы 16 учебно-производственных площадок, на которые выезжают в соответствии с учебным графиком студенты нашего техникума для прохождения производственных практик (по профилю специальности и преддипломную).

Благодаря организации практики на ведущих передовых аграрных предприятиях края происходит внедрение в профессиональную подготовку студентов передовых приемов и методов организации труда.

Именно здесь, на производстве, идет закрепление и углубление знаний, полученных студентами в процессе теоретического обучения, приобретение необходимых умений, навыков и опыта практической работы по изучаемой специальности.

Программа практик согласована с работодателями. В процессе прохождения практики ведется анализ, что ещё можно включить или исключить из программы, то есть внести корректировку на будущее.

Сельскохозяйственным товаропроизводителям предоставляются субсидии на возмещение части затрат на организацию учебно-производственных площадок. Это помогает найти взаимопонимание между учебным заведением и хозяйством, облегчает подписание договоров на прохождение производственной практики, а в дальнейшем и преддипломной практики. Субсидии помогают улучшить производственную базу хозяйства, внедрять новые технологии в сельскохозяйственном производстве, быть мобильней в приобретении современного оборудования. Это, несомненно, отражается на качестве приобретаемых навыков и умений, на формировании профессиональных компетенций, которые сегодня требует современное производство.

Этот взаимный тандем приведёт к повышению качества аграрного образования на основе приобретения студентами практических навыков в сельскохозяйственных организациях, оснащённых и применяющих современную технику и технологии.

Предприятие предоставляет студентам в соответствии с получаемой специальностью для прохождения производственных практик рабочие места, с оплатой или без оплаты – в зависимости от направления подготовки и готовности, обучающихся самостоятельно выполнять трудовые функции.

Различные формы защиты результатов производственной практики позволяют оценить успешность и соответствие требованиям реальных работодателей: так, студенты участвуют в конференциях по итогам производственной практики на отделениях «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», «Механизация сельского хозяйства», «Электрификация и автоматизация сельского хозяйства».

Наши практиканты готовят презентации по хозяйствам. Рассказывают и показывают всё, что они увидели, что они делали,

что им понравилось в хозяйстве, а что бы они хотели изменить. После презентации ребята отвечают на вопросы. Вопросы задают все и преподаватели, и студенты младших курсов (им это очень интересно, так как их ждёт тоже самое), и конечно работодатели

После выступлений ребят, слово предоставляется гостям, представителям хозяйств. Они рассказывают о своём хозяйстве, чем оно живёт сегодня, о перспективах его развития завтра. Дают анализ работы студентов на практике, где есть слабые места в теоретической подготовке, на что бы им хотелось обратить особое внимание, предлагают конкретную помощь при обучении с новым оборудованием, с новой техникой, с новыми технологиями на своих площадках, стажировку преподавателей, мастеров производственного обучения на своих предприятиях.

Торгово-промышленная палата Пермского края с 2014 года налаживает связь между хозяйствами и образовательным учреждением. Для этого с первого года обучения составляются трёх сторонние соглашения: работодатель + выпускник школы + техникум, каждая из сторон вносит свой вклад. (рис.1).



Рисунок 1. Участие работодателя в профессиональном становлении выпускника.

С 2010 года техникум принимает участие в краевом кадровом проекте «АгроПРОФИ», который реализует министерство сельского хозяйства Пермского края. Студенты нашего техникума ежегодно занимают призовые места. В этом году агропроект нашего студента занял первое место и представлял Пермский край на Всероссийском уровне. Эти проекты помогают будущим специалистам

самореализоваться в современном мире. Два студенческих проекта получили гранды и применены в реальных условиях.

Пятый год Министерство сельского хозяйства организует «Форум сельской молодежи», где проводят встречи с деловыми людьми Прикамья, работающих в сфере сельскохозяйственного бизнеса, с руководителями сельскохозяйственных предприятий и непосредственно с сотрудниками Министерства сельского хозяйства Пермского края. Участие студентов нашего техникума отмечено дипломами форума.

Ежегодно приглашаем руководителя отдела сельского хозяйства Верещагинского муниципального района, который знакомит выпускников с льготами, грантами для молодых специалистов и предпринимателей.

В техникуме работает «Совет по трудоустройству выпускников», который организует встречи с руководителями предприятий, органами власти района, края, организует экскурсии в передовые хозяйства края, района.

Прослеживается тенденция трудоустройств выпускников по профилю специальности.

Таблица 1. Анализ трудоустройства выпускников по УГ специальности 35.00.00

Год	Выпуск человек	Процент трудоустройства (%)
2015	42	37,35
2016	63	57,5
2017	80	65

Сегодняшний день ставит нам свои задачи и одна из них - это выполнение заказа работодателя. Современное производство развивается быстро: применение новых технологий производства продукции, информационных технологий, современная техника, автоматика – всё в их арсенале. Нам необходимо не отставать от современного производства ни на теоретических, ни на практических занятиях.

Сегодня радует, что о будущей смене думает не только учебное заведение, в этом заинтересованы и власть и предприятия и хозяйства (рис 2).

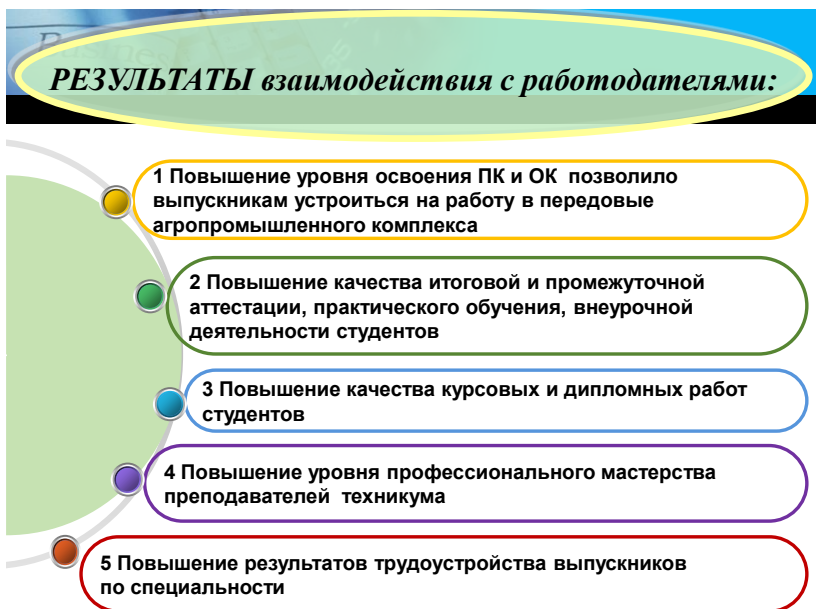


Рисунок 2. Результаты взаимодействия по трехсторонним договорам.

Литература:

1. Долгосрочная целевая программа «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Пермском крае на 2013-2020 годы».

Бурухина Т.Ф.

*Российский химико-технологический университет
им. Д.И. Менделеева, Россия, г. Москва,*

**ФОРМИРОВАНИЕ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ**

В условиях ограниченности природных ресурсов, повышения уровня конкуренции, усложнения и постоянного изменения экономической ситуации, одним из важнейших факторов сохранения и роста благосостояния общества является человеческий потенциал, проявляющийся в профессиональной квалификации работника. В связи с этим вопросы профессионального становления личности приобретают сегодня особую актуальность.

Профессиональное становление – длительный процесс, в котором выделяют несколько этапов. Предварительный этап, когда человек осознает свои потребности и возможности и получает общее представление о профессии. Подготовительный этап получения профессионального образования, необходимых знаний, умений и навыков. Этап начала профессиональной деятельности, когда происходит адаптация к условиям работы, и этап профессионализации: превращения специалиста в профессионала. Именно на этом этапе и происходит профессиональное становление личности, а предыдущие этапы создают основу, готовят человека к нему.

Успешность профессионального становления зависит от адекватной оценки индивидуальных способностей и обоснованного выбора профессии [1]. На предварительном этапе, который проходит в рамках общеобразовательной школы (12 -17 лет), молодому человеку важно получить адекватную информацию о профессии. Важную роль при этом играют профориентационные мероприятия, проводимые различными государственными и негосударственными структурами, образовательными организациями общего и профессионального образования. Вопросы эффективной организации такой работы рассмотрены нами в [2]. Выявлению характерных особенностей личности, развитию ее потенциала может способствовать система довузовской подготовки. Некоторые приемы развития личности в системе довузовской подготовки рассмотрены нами в [3].

Подготовительный этап, по нашему мнению, имеет особое значение, так как именно на этом этапе формируются качества личности, умения и навыки, позволяющие ей развиваться и совершенствоваться на протяжении всей жизни. В современную эпоху стремительного накопления знаний и быстрого устаревания части их, для успешной профессиональной деятельности важно постоянно приобретать новые знания, что невозможно без познавательной активности и развития познавательных навыков. Настоящая работа посвящена рассмотрению некоторых аспектов формирования познавательной самостоятельности, на подготовительном этапе профессионального становления.

Процесс формирования познавательной самостоятельности является постепенным и длительным. Он должен начинаться на доступном уровне с первых ступеней и охватывать весь процесс обучения в целом. При этом целью обучения является не только передача знаний от преподавателя к обучающемуся, но и развитие творческих сторон его личности.

Достижению этой цели служит проблемное обучение. Проблемное обучение – это деятельность не только преподавателя, но и самих обучающихся, направленная на разрешение проблемы и формирование новых знаний, отличительными особенностями которой являются:

1. Постановка задачи, побуждение найти средства для ее разрешения. При традиционном типе обучения преподаватель сообщает готовые знания: объясняет материал, подкрепляет теоретические положения иллюстрациями. При проблемном обучении обучающийся приобретает новые знания в поисках путей решения поставленной проблемы.

2. Наличие мотивов интеллектуального побуждения. При традиционном типе обучения упор делается на мотивы непосредственного побуждения (интерес к материалу, опытам, фактам) или перспективного побуждения (значимость темы для сдачи экзамена). При проблемном обучении обучающиеся ищут необходимые знания для самостоятельного решения проблемы.

Безусловно, репродуктивное усвоение новых знаний является самым экономичным (по времени) путем изучения основ науки. Однако эффективность такого усвоения очень невысока: после занятий часть обучающихся не могут даже назвать изученную тему. Если же знания они находят самостоятельно, при этом, оперируя фактами, то сила восприятия и запоминания достигает более высокого уровня. Проблемное обучение можно организовывать в процессе самостоятельной аудиторной и внеаудиторной работы, применять для усвоения новых знаний, закрепления и повторения их, контроля знаний. В образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования проблемное изложение материала может осуществляться в ходе проблемной лекции.

Успешность достижения цели проблемной лекции обеспечивается совместными усилиями преподавателя и обучающихся. В отличие от информационной лекции, содержание которой преподносится как известный материал, подлежащий лишь запоминанию, на проблемной лекции новое вводится как неизвестное для обучающихся. Этот прием позволяет создать иллюзию «открытия» уже известного в науке. Обучающийся не просто запоминает информацию, а переживает усвоение неизвестного для себя знания. В процессе усвоения при этом активно участвует его мышление, складывается и его личностное отношение к усваиваемому материалу. Преподаватель создает проблемную ситуацию еще до того, как обучающиеся получают всю необходимую информацию, составляющую новое знание.

Решение задач проблемной лекции обеспечивается дидактически обоснованным ее построением. При помощи постановки проблемных вопросов, выдвижения гипотез и их подтверждения или опровержения, преподаватель побуждает студентов к совместному размышлению. Чем выше степень диалогичности лекции, тем больше она приближается к проблемной и тем выше ее обучающий, ориентирующий и воспитывающий эффекты.

Таким образом, лекция становится проблемной при наличии взаимосвязанных условий: реализация принципа проблемности при отборе и дидактической обработке учебного материала до лекции и реализация принципа проблемности при изложении материала непосредственно на лекции.

В зависимости от методического замысла на лекции диалогическое общение преподавателя с аудиторией может строиться как диалог по ходу лекции на тех этапах, где он более целесообразен, либо как внутренний диалог. И в том, и в другом случае проблемное изложение материала приобщает студента к способам поиска знаний.

Проблемное обучение является условием и средством достижения важнейших целей образовательного процесса. Но это не означает, что все обучение должно быть проблемным. Проблемное обучение должно занимать соответствующее место в системе обучения, предполагающее многообразие методов обучения. Некоторые приемы активизации познавательной деятельности на уровне среднего профессионального образования представлены нами в [4].

Переход от традиционно информационного преподавания, к развивающему обучению требует поиска новых методов и средств обучения, обеспечивающих активизацию рефлексивных процессов. Выработка навыков самоконтроля, планирования и рациональной организации учебной деятельности, развитие рефлексивных способностей [5] способствуют формированию системы внутренней регуляции, навыков самоанализа, самовоспитания, познавательной самостоятельности.

Эффективное формирование навыков познавательной самостоятельности, как и любая другая деятельность, требуют наличие соответствующей мотивации. В системе учебных мотивов переплетаются внешние и внутренние мотивы. К внутренним мотивам относятся: собственное развитие в процессе учения; действия с другими и для других; познание нового, неизвестного. Такие мотивы, как понимание необходимости учения для дальнейшей жизни, процесс учения как возможность общения, похвала от значимых лиц, являются вполне естественными и полезными хотя их, строго говоря, нельзя

отнести полностью к внутренним формам учебной мотивации. Ещё более насыщены внешними моментами являются следующие мотивы: учёба как вынужденное поведение; процесс учёбы как привычное функционирование; учёба ради лидерства и престижа; стремление оказаться в центре внимания. Наиболее ярко выражены внешние моменты в мотивах учёбы ради материального вознаграждения и избегания неудач. Одной из основных задач преподавателя является повышение в структуре мотивации обучающегося удельного веса мотивации учения. Это, в первую очередь мотивы, заложенные в самой учебной деятельности.

1. Мотивы, связанные с содержанием учения: стремление узнать новые факты, овладеть знаниями, способами действий, проникнуть в суть явлений и т.д.;

2. Мотивы, связанные с самим процессом учения: стремление проявлять интеллектуальную активность, рассуждать, преодолевать препятствия в процессе решения задач, то есть обучающегося увлекает сам процесс решения, а не только получаемые результаты.

И мотивы, связанные с тем, что лежит вне самой учебной деятельности.

1. Широкие социальные мотивы: мотивы долга и ответственности перед обществом, группой, преподавателем, родителями; мотивы самоопределения (понимание значения знаний для будущего, желание подготовиться к будущей работе и т.п.)

2. Узколичностные мотивы: стремление получить одобрение, хорошие отметки (мотивация благополучия); желание быть первым, занять достойное место среди товарищей (престижная мотивация).

Созданию мотивов к активизации познавательной деятельности способствует использование новых форм изложения учебного материала, в которых реализуются активность обучающихся, деятельный характер их мышления тяга, к самостоятельности. Поощрение стремления иметь свою точку зрения и высказывать её на занятии. Обучающихся стимулирует то, что преподаватель апеллирует к их интеллектуальным возможностям, их привлекает более сложный учебный материал. Обучающийся тяготеет к осознанию своих учебных действий, к пониманию их последовательности, к планированию их и, в конечном счёте, к управлению ими.

Мотивирующим фактором может служить также желание повторять образцы поведения знаменитых людей. В связи с этим при изучении специальных дисциплин необходимо уделять внимание личности создателей научных школ, чья жизнь и профессиональная деятельность может служить примером для подражания [6].

Рассматривая вопросы профессионального становления личности, мы приходим к выводу, что одной из основ ее успешности является познавательная самостоятельность. Формирование познавательной самостоятельности происходит на первых этапах профессионального становления. На всех уровнях системы образования, начиная с общеобразовательного и довузовского, необходимо вести работу направленную на стимулирование этого процесса

Литература:

1. Головей Л., Данилов М., Рыкман Л. Профессиональное развитие личности. Начало пути. Эмпирическое исследование. М.: Изд. «Нестор-История», 2016. 336 с.

2. Бурухина Т.Ф., Королева А.Ю. Профориентационная деятельность: проблемы эффективной организации // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2014. Т. 2. № 4 (127). С. 119-125

3. Бурухина Т.Ф. Формирование навыков творческой деятельности в системе довузовского образования // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2012. № 5. С. 197-201.

4. Бурухина Т.Ф., Потехина Е.В. Развитие личности в системе среднего профессионального образования. // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. мат - Всесоюзной заоч. науч.- практ. конф. Белгород: ИП Осташенко А.А., 2009. С. 45-51.

5. Бурухина Т.Ф., Винокуров Е.Г. Развитие рефлексивных способностей личности как педагогическая задача. // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2009. № 13(76). С. 36-39.

6. Степаньков Е.К., Невмятуллина Х.А. Кубок А.К. Гастева – институт признания лидерства производительности // Успехи в химии и химической технологии. 2017. Том XXXI. № 1. С.104-105.

Буряк Ю.Ю., Лашина Л.С.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫЙ ТРАНСПОРТ НАКАНУНЕ И В ПЕРИОД РОССИЙСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ 1917 Г.

В представленной статье нами рассматриваются особенности развития российского железнодорожного транспорта накануне и в революционный период 1917 г. с целью провести анализ изменений, произошедших в железнодорожной отрасли и показать влияние революции на дальнейшее развитие отечественных стальных магистралей. В течение второй половины XIX – начала XXI вв. железнодорожный транспорт продолжает играть ключевую роль в системе экономических и социокультурных связей регионов России, является одним из основных видов транспорта для обеспечения обороноспособности страны¹. Заметной была роль железнодорожников в зарождении и реализации Октябрьской революции как значительной социальной группы населения нашей страны.

Одним из важнейших показателей развития железных дорог любого государства, а вместе с тем и его экономики, является развитие железнодорожной сети. Для объективной оценки данного показателя мы обратились к сведениям о вводе в строй новых железнодорожных участков с 1910 по 1917 гг., содержащимся в работе Г.М. Афонинной. Отметим, что в XX в. стальные магистрали играли исключительное военно-стратегическое значение. Особо ярко это проявилось в первую и вторую мировые войны. Данный тезис нарочито подчеркивается в приведенной ниже диаграмме, когда интенсивность железнодорожного строительства, несмотря на обременительность военных расходов для казны Российской империи, в 1914 – 1915 гг. резко возросла (в 2,1 раза, а в 1916 г. – еще на 50% по отношению к 1915 г.). В ходе анализа данных о строительстве новых участков после 1 августа 1914 г. обратили на себя внимание следующие участки:

1. 1915 г.: Жлобин – Каменец-Подольский (рокадная линия вдоль Юго-Западного фронта) – 592 версты², Житомир – Коростень (Юго-Западный фронт) – 87 верст, Олевск – Киевец – 31 верста.

¹ Буряк Ю.Ю. Северо-Донецкая и Южно-Донецкая железные дороги накануне и в годы Великой Отечественной войны. 1937 – 1945 гг. Автореферат дисс. ... канд. ист. наук / Ю.Ю. Буряк. Белгород, 2017. С. 3.

² Верста – русская единица измерения расстояния, соответствующая нынешним 1066,8 метра.

Перешита с узкой колеи на нормальную линия Бердичев – Житомир – 47 верст. Итого – 757 верст;

2. 1916 г.: Нарва – Псков – Полоцк (471 верста), Аккерман (ныне Белгород-Днестровский Одесской области) – Лейпцигская – Румынская граница – 208 верст, Бельцы – Унгены – 65 верст, Ярмолинцы – Гусятин – 57 верст. Итого – 801 верста;

3. 1917 г. Луга – Новгород – 92 версты, Псков – Полоцк – 284 версты. Итого – 386 верст.³ (Рис. 1).

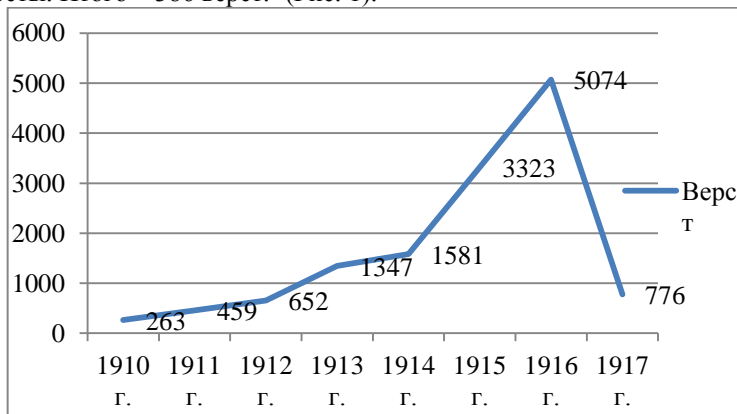


Рис. 1 Динамика ввода в эксплуатацию новых железнодорожных участков в России в 1910 – 1917 гг. (в верстах).

Возросло за годы первой мировой войны и число железных дорог – с 54 в 1913 г. до 73 в 1917 г. (по состоянию на 01.07.1917 г.). Это свидетельствует о колоссальном темпе развития транспорта даже в сравнении с современным периодом.

В 1912 г. на Луганском паровозостроительном заводе началось производство локомотивов серии «Э» (детище инженера В.И. Лопушинского) – простого и неприхотливого в эксплуатации и надежного паровоза. Именно на подобном модифицированном паровозе спустя почти четверть века машинист П.Ф. Кривонос установит всесоюзный рекорд, а сам «Э» станет основным локомотивом Великой Отечественной войны, на котором осуществлялись практически все прифронтовые перевозки.

В рамках исследования отметим и негативные элементы функционирования царских железных дорог. Так, в системе тяги насчитывались десятки типов локомотивов. Отсутствие унификации

³ Краткие сведения о развитии отечественных железных дорог с 1838 по 1990 гг./ сост. Г.М. Афонина. М., 1995. С. 79 – 93.

подвижного состава резко взвинчивало стоимость и сложность проводимых ремонтных работ. Кстати, после революции в СССР эта проблема будет решена и количество серий паровозов сведут к минимуму. При этом в ходе второй мировой войны нацисты ввиду дефицита локомотивов и вагонов будут использовать на оккупированных территориях массу различных категорий и модификаций подвижного состава, что крайне неблагоприятно отразилось на работе всего транспорта, сыграло важную роль в нарушении логистики перевозок и эксплуатации оккупированных железных дорог.

Немаловажным является и то, что вагонное хозяйство в рассматриваемый период входило в локомотивное. Депо состояли из двух частей: тяговой части (ТЧ) – паровозы, и вагонной части (ВЧ). Уже в 1930-е гг. произойдет естественное разделение на вагонную и локомотивную службы. Хотя обозначения этих отраслей работы железных дорог остается традиционным поныне, как и сто лет назад. Добавим, что вагонный парк страны представлен был двухосными единицами. Уже тогда это являлось сдерживающим фактором развития перевозок.

Положение железнодорожников начале XX в. было таким же трудным, как фабрично-заводских рабочих. На магистралях не было единой системы расчета заработной платы. Если на казенных линиях она в какой-то степени регулировалась циркулями Министерства путей сообщения (МПС), то на частных дорогах практически царил произвол. Тяжелые условия труда, низкая заработная плата, обшеты приводили к столкновениям рабочих с администрацией. При этом первые стихийные выступления железнодорожников произошли еще в 1874 г. на столичной Николаевской железной дороге из-за произвола руководства предприятия. Протесты на железных дорогах носили экономический характер. При этом отметим, что численность сотрудников железнодорожных предприятий (мастерских) составляла обычно 2 000 – 3 000 чел. (иногда доходила до 4 000 рабочих на крупных станциях).

Принимали железнодорожники активное участие и в Революции 1905 г. В итоге за 40 лет железнодорожники как значительная социальная группа населения приобрели опыт революционной борьбы и применили его в 1917 г.

С конца апреля 1917 г. разруха нарастала быстрыми темпами. МПС систематически докладывало Временному правительству о катастрофическом положении железных дорог. Резко упала погрузка вагонов (практически в 2 раза по отношению к 1916 г.). Каждый

третий паровоз был негоден к эксплуатации. Заводы России удовлетворяли выпуск новых локомотивов лишь на 35%. Состояние верхнего строения пути по стране было в крайне плохом состоянии.

Революционные события лишь усугубили положение железнодорожников при гиперинфляции цен. Труженики магистралей вынуждены были воровать продовольствие из вагонов, за что преследовались властью. В конце сентября 1917 г. вспыхнуло по всей стране восстание на магистралах. В ночь на 25 сентября было остановлено пассажирское движение, кроме продовольственных, санитарных и воинских поездов. Часть требований железнодорожников правительство вынуждено было выполнить. Однако конфликт не был полностью исчерпан. К октябрю большая часть транспортников боролась за передачу власти Советам рабочих, крестьянских и солдатских депутатов. Во второй половине октября по стране прокатилась волна демонстраций против политики Временного правительства. Важным революционным центром на транспорте был Харьков. Отмечал стратегическое значение железных дорог и В.И. Ленин: «Без железных дорог социалистическая революционная война – вреднейшее предательство». Вечером 24 – утром 25 октября были заняты большевиками при участии железнодорожников вокзалы Петрограда (первым захватили Балтийский). Транспортники поддержали революционеров в Москве и на остальных узлах и магистралах.

Таким образом, революционные события коренным образом изменили процесс поступательного развития железнодорожного транспорта нашей страны. В 1917 г. наметился резкий обвал объемов строительства новых железнодорожных линий (на 85%). В результате прихода большевиков к власти весной – осенью 1918 г. были национализированы железные дороги страны. При этом средств на содержание транспорта у государства практически не было. Процесс национализации в рассматриваемой отрасли начался в январе 1918 г. с Кулундинской магистрали, которую бывшие владельцы довели до банкротства. 28 июня 1918 г. Совнарком издал декрет, по которому все предприятия железнодорожного транспорта были объявлены собственностью Советской Республики. 1918 г. – страна охвачена гражданской войной, обстановка сложная. Изменяются государственные границы, временное занятие территорий противником, где проходят важные железнодорожные линии. Наблюдаются трудности в работе недавно сформированного Народного комиссариата путей сообщения (НКПС). В марте 1918 г. комиссариат переезжает из Петрограда в Москву. С 1918 по 1922 г. в

архивах содержатся отрывистые сведения о работе отечественной железнодорожной отрасли. Это было, по истине, смутное время в работе не только железных дорог России, но и жизни всей страны. При этом качество работы железных дорог в СССР будет неуклонно ухудшаться вплоть до середины 1930-х гг. Например, в 1934 г. количество аварий достигло 61 142 (в 1923 г. – 8 976).

Литература:

1. Буряк Ю.Ю. Северо-Донецкая и Южно-Донецкая железные дороги накануне и в годы Великой Отечественной войны. 1937 – 1945 гг.: автореф. дисс. ... канд. ист. Наук. Белгород: 2017. 28 с.
2. История железнодорожного транспорта России. Т. 1: 1836 – 1917 гг. / под ред. Е.Я. Красковского, М.М. Уздина. СПб.: АО «Иван Федоров», 1994. 336 с.
3. История железнодорожного транспорта России. Т. 2: 1917 – 1945 гг. / под ред. В.Е. Павлова, М.М. Уздина. СПб.: ОАО «Иван Федоров», 1997. 416 с.
4. Краткие сведения о развитии отечественных железных дорог с 1838 по 1990 гг. / сост. Г.М. Афонина. М.: Ризография ЦНИИТЭИМПС, 1995. 223 с.
5. Олейник Б.С. Юго-Западная железная дорога. Вчера. Сегодня. Завтра. 1870 – 1995. / Киев: Транспорт Украины, 1995. 243 с.
6. Раков В.А. Локомотивы отечественных железных дорог (1845 – 1955); 2-е изд., перераб. и доп. М.: Транспорт, 1995. 564 с.
7. Справочник по локомотивам железных дорог Советского Союза / под ред. Е.Н. Боброва. М.: Трансжелдориздат, 1956. 237 с.

Бухало Б. Ю., Парфенов С. В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В. Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ВЛИЯНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ НА УМСТВЕННУЮ АКТИВНОСТЬ

Введение.

ЗОЖ человека — максимальное количество биологически и социально целесообразных форм и способов жизнедеятельности, адекватных потребностям и возможностям человека, осознанно реализуемых им, обеспечивающих формирование, сохранение и укрепление здоровья, способность к продлению рода и достижению активного долголетия.

Влияние здорового образа жизни на умственную активность

Для того чтобы познать ЗОЖ как категорию социологии управления, как основной способ сохранения и развития здоровья человека, необходимо, прежде всего, анализ категории «здоровье». Следует отметить, что категория «здоровье» представляет более широкое понятие, нежели категория «образ жизни». Здоровье человека определяется генотипом; средой (экологической и социальной); поведением, образом жизни. Проблема управления здоровьем человека заключается в использовании механизма социальных воздействий на образ жизни. Понятно, что эффективней формировать правильный образ жизни, ценностно-мотивационные установки на здоровье, чем изменять генотип и среду, которые являются более консервативными и устойчивыми компонентами. Подробное изучение и обобщение определений «здоровья» в научной литературе позволило нам уточнить ряд положений, связанных с понятием категории здоровья. Не претендуя на полное выражение определения данной категории, здоровье, по нашему мнению, можно охарактеризовать как состояние социальной и психической адаптации при взаимодействии с окружающей средой и нормальном функционировании систем организма, которое достигается посредством образа жизни, обеспечивающего его сохранение и развитие.

Еще в древности философы и медики изучали влияние на здоровье человека характера труда, привычек, обычаев, верований, мыслей и эмоций. Особо подчеркивал значение образа жизни и роли внешней среды в этиологии заболеваний Гиппократ. Его основополагающие идеи развили врачи и философы в Древнем Риме, Византийской империи, на Востоке. Так, Авиценна подчеркивал необходимость не только лечения и изучения болезней, но и научного постижения основ здоровья, тщательного исследования режима (образа жизни) здоровых людей.

Два главенствующих принципа, на которые опиралась античная практика оздоровления — умеренность и забота о себе (Сократ, Платон, Эпикур). Первый принцип призывал выбирать среднее между крайностями в любой сфере жизнедеятельности для достижения уравновешенного состояния души и тела. Второй принцип призывал заботиться, прежде всего, о душе: постоянно отдавать отчет о своем душевном состоянии, регулировать его и осмысленно поддерживать внутреннюю упорядоченность; придерживаться строго режима; подвергать анализу и оценивать свои переживания, высказывания, поступки; всегда находить досуг для самосовершенствования. Итак, философы исследовали проблемы здоровья и болезней человека в

плане соотношения духовного (идеального, души) и материального (тела, сомы).

В России проблему активного и целенаправленного воздействия государства, общества и науки на формирование ЗОЖ сформулировал М.В. Ломоносов в 1761 году. В трактате «О сохранении и размножении российского народа», он представил программу улучшения здоровья населения путем распространения культуры, научных и медицинских знаний, подкрепленных законодательными мерами, борьбы с вредными обычаями и привычками.

В связи с установившимся в начале XX-го века противостоянием двух социально-экономических систем весь комплекс проблем ЗОЖ индивида и общества в целом стал предметом идеологических споров, появился термин «социалистический (советский) образ жизни» (И.В. Бестужев-Лада, А.П. Бутенко, Г.М. Борисов, Х.М. Титма и др.).

В настоящее время в связи с новыми социальными реалиями приобретает особое значение задача переосмысления категории ЗОЖ. В социологии управления как междисциплинарном научном направлении большое значение имеет рассмотрение данной категории с различных сторон. В научной литературе наметилось три основных подхода: философско-социологическое направление как интегральный показатель культуры и социальной политики общества; *медико-биологическое* и *психолого-педагогическое*, утверждающее ведущую роль мотивационно-ценностного отношения, сознания, поведения и ценностно-ориентированной деятельности личности для создания своей социокультурной макро- и микросреды жизнедеятельности.

Несмотря на многочисленные разработки на междисциплинарном уровне, проблема научного исследования содержания понятия «ЗОЖ», разграничения его принципов и условий, объективной оценки роли ЗОЖ в формировании здоровья не теряет своей актуальности.

А.Г. Щедрина делает акцент на том, что недостаточно изучены психологические особенности человека в связи с проблемой здоровья и ЗОЖ, т.е. не выявлены механизмы мотивации отношения человека к своему здоровью. Анализ литературных источников по проблемам ЗОЖ показывает, что унифицированного подхода к понятию «ЗОЖ» нет. Речь идет не о дефиниции, а о содержательной стороне проблемы. Разработка теории ЗОЖ является неотъемлемой частью теории здоровья. Эта категория служит как бы точкой пересечения объективных и субъективных факторов здоровья. В понимании термина «ЗОЖ» иногда наблюдаются две крайности, которые названы как «метод исключения» и «метод дополнения»⁴. В первом случае речь идет об устранении вредных привычек; во втором

— о «введении в образ жизни» отдельных видов деятельности, связанных с охраной здоровья.

Здоровье человека действительно есть бесценный дар природы, который, увы, как и все, доставшееся нам даром, мы бездумно растрачиваем, прекращая это только лишь после первого, второго «звонка» (зачастую, действительно «с того света» и осозная, что выкупить его обратно нам не дано ни за какие деньги).

Растрчивать наше здоровье мы начинаем еще в юности, с безумной щедростью расплачиваясь им за нервный образ жизни – ненужные переутомления, отсутствие должного режима труда и отдыха, курения и алкоголь.

По данным Всемирной организации здравоохранения, здоровье человека только на 10% определяется медицинской помощью, в то время, как 40% задаются наследственностью, а 50% - образом жизни и экологической ситуацией.

В России очень высокая заболеваемость, она выше на 30-40%, чем в среднем по Европе. Не секрет, что и в школу приходит все меньше и меньше здоровых детей.

Наше исследование направлено на изучение научно-методической литературы, изучение состояния здоровья старшеклассников и влияние здорового образа жизни на продуктивность ученического труда.

Заключение.

Проведенные исследования позволяют сделать следующий вывод:

Продуктивность умственной деятельности ребенка зависит от его состояния здоровья и образа жизни.

Разумное чередование труда и отдыха, рациональное питание, занятие физкультурой и спортом, интересное проведение досуга, отказ от курения, сохраняют и укрепят здоровье, продлят работоспособность, активную творческую деятельность.

Здоровье – один из источников счастья и радости в жизни. Важно беречь его. Во всем должен быть разумный образ жизни.

Литература:

1. Крамской С.И., Кудряшов В.В. Стратегия развития физической культуры и спорта в России: практический анализ / Совершенствование системы физического воспитания в вузе: сб. материалов науч.-практ. конф. МГСУ. М., 2012. Вып. 5. С. 244 - 248.

2. Амельченко И.А. Особенности образовательного процесса по дисциплине «Физическая культура» в специальном учебном отделении // Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов:

межвузовский сборник статей. Белгород, Изд-во БГТУ, 2010. Вып. IX. С. 27 - 30.

3. Егоров Д.Е., Олейник Е.Г., Овчаров А.А., Архипова Е.В. Здоровый образ жизни, интеллектуальный потенциал и профессиональный рост // Тенденции развития общества: единство самоорганизации и управления: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. Белгород. 2011. С. 145 - 147.

4. Иванов М.В. Начальная физическая подготовка футбольных арбитров / М.В. Иванов, О.Ю. Манин, В.В. Кравцов // Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей VIII Междунар. науч. конф., 26-27 апреля 2012 года, БГТУ Белгород: Изд-во БГТУ, 2012. С. 91 - 94.

5. 2012–2014 Открытые инновации. Московский международный форум инновационного развития.

6. <http://www.sportfmba.ru>

7. 2013-2014 Спорт высоких инноваций. ТОП-10 лучших примеров слияния спорта и технологий. <http://www.novate.ru/blogs/140813/23740/>

8. <https://sites.google.com/site/innovaziiivsporte/>

Бухало Б. Ю., Парфенов С. В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В. Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ВЛИЯНИЕ УТРЕННЕЙ ЗАРЯДКИ НА РАБОТОСПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА

Введение.

В современном обществе человек испытывает на себе целый комплекс неблагоприятных факторов: эмоциональные напряжения, информационные перегрузки, плохие экологические условия. Эти факторы очень часто сочетаются с недостаточной физической активностью. Совокупное действие неблагоприятных факторов окружающей среды и малоподвижного образа жизни оказывает чрезвычайно негативное воздействие на организм, нарушая его нормальное функционирование и способствуя развитию различных заболеваний. В подобных условиях очень важно применять комплекс разнообразных средств, способствующих сохранению и укреплению здоровья организма. Здоровый человек - это полноценный член общества, который отличается высоким уровнем физической и

умственной работоспособности, хорошим самочувствием, внутренним душевным комфортом.

Одним из мероприятий, оказывающих благоприятное воздействие на здоровье организма, является утренняя зарядка. Выполнение комплекса утренней зарядки, разработанного с учетом закономерностей функционирования организма после сна и индивидуальных особенностей конкретного человека, позволяет подготовить организм к предстоящим умственным, физическим и эмоциональным нагрузкам, является хорошим средством сохранения и укрепления здоровья, профилактики и в отдельных случаях - лечения заболеваний, обеспечивает высокую умственную и физическую работоспособность в течение дня. Помимо специфического влияния, облегчающего процесс перехода от состояния покоя к состоянию активного бодрствования, выполнение упражнений утренней зарядки увеличивает уровень общей физической активности человека. Как и большинство воздействий на организм, утренняя зарядка полезна только при условии ее грамотного применения, которое учитывает специфику функционирования организма после сна, а также индивидуальные особенности конкретного человека.

Физиологические изменения в организме при пробуждении

Переход от состояния сна к состоянию бодрствования происходит постепенно. Сразу после пробуждения в нервной системе сохраняется преобладание тормозных процессов, у человека снижена умственная и физическая работоспособность, практически все виды чувствительности, существенно понижена скорость реакций. Заторможенное состояние центральной нервной системы может сохраняться в течение нескольких десятков минут или даже нескольких часов. Это в большой степени зависит от качества сна и от степени общего утомления организма. Столь длительный переход от состояния сна к состоянию бодрствования не только не удобен в современной жизни, но и вреден для здоровья организма, которому после пробуждения предъявляются значительные психические и интеллектуальные нагрузки, когда нервная система еще не готова их воспринять. Поэтому чрезвычайно важны мероприятия, помогающие облегчить протекание процессов перехода к состоянию бодрствования после сна.

На скорость перехода от состояния покоя к состоянию активного бодрствования можно в существенной мере повлиять. Наиболее эффективно ускоряют этот процесс те воздействия, которые стимулируют процессы возбуждения в нервной системе. В свою очередь, процессы возбуждения в центральной нервной системе

стимулируются разнообразными внешними сигналами, поступающими в нервную систему, как из окружающей среды, так и от различных органов организма. Чем больше этих сигналов и чем более они интенсивны, тем больше повышается активность нервной системы.

Процессы возбуждения в нервной системе стимулируют:

- интенсивные звуковые сигналы (например, громкая ритмичная музыка);
- интенсивные зрительные сигналы (например, яркий свет, особенно солнечный);
- интенсивная импульсация от различных органов организма и другие интенсивные воздействия

Существуют и искусственные способы стимуляции деятельности нервной системы. Например, увеличивают процессы возбуждения крепкий чай или кофе, в состав которых входят вещества стимуляторы деятельности нервной системы (кофеин, эфедрин и другие). Однако прием этих препаратов не только менее эффективен по сравнению с естественными воздействиями, но и имеет ряд побочных эффектов. Например, к таким препаратам развивается привыкание, в результате чего, организм с большим трудом просыпается без них. Использование этих препаратов является большой нагрузкой на сердечно-сосудистую систему, вследствие чего их прием противопоказан людям с заболеваниями сердца, гипертонической болезнью. Нельзя принимать крепкий чай и любой кофе беременным женщинам, так как это отрицательно сказывается на здоровье ребенка.

Таким образом, чтобы облегчить протекание процессов перехода от состояния покоя после пробуждения к состоянию активного бодрствования, можно включить веселую ритмичную музыку, яркий свет, открыть форточку, обеспечив поступление в помещение холодного воздуха, выполнить комплекс физических упражнений на основные мышечные группы и в заключение принять водные процедуры с использованием либо холодной воды, либо чередуя холодную и теплую воду.

Влияние утренней зарядки на организм человека

Итак, утренняя гимнастика представляет собой особый комплекс физических упражнений, которые выполняются сразу после пробуждения. Основной задачей утренней гимнастики является повышение общего жизненного тонуса и обеспечение тем самым незамедлительного включения в повседневную деятельность.

Главная цель утренней гимнастики - поддержка оптимального физического состояния, нормализация здоровья, приобретение бодрости. Чтобы достичь всего этого, к утренней гимнастике

приступают в спокойном расположении духа, в не стесняющей движений одежде, в проветренном чистом помещении или же на свежем воздухе. Очень важно соблюдать и правильный ритм дыхания: глубокий вдох делается через нос, а продолжительный выдох - через рот. Дыхание обязательно соизмеряется с выполняемым движением.

Утренняя зарядка приносит пользу как организму в целом, так и каждому органу в отдельности: она помогает вырабатывать хорошую осанку, развивает мышечную систему, приводит в норму органы дыхания, укрепляет нервы, способствует улучшению работы сердца и сосудов. Активизируя фактически весь организм, утренняя зарядка существенно укрепляет здоровье, почему ее делают именно в утренние часы, тоже объясняется пользой для тела: в момент сна кровь в сосудах замедляется и начинает циркулировать гораздо медленнее, сердцебиение также снижает ритм. Заторможенность сказывается и на нервной системе, поэтому в момент пробуждения человек еще не готов к ожидающим его нагрузкам: у него понижены чувствительность, быстрота реакции, умственная и физическая деятельность. Замечено, что восстановление всех функций без утренней гимнастики может длиться около 2-3 часов. Тогда как с утренней гимнастикой работа организма быстро приходит в норму, и больше никто из сослуживцев не смеет сказать вам: «Подняться - поднялся, а проснуться забыл». Ведь после утренней гимнастики человек бодр, деятелен и предельно внимателен. Кроме того, постоянные занятия утренней гимнастикой тормозят процессы старения, благоприятствуют обмену веществ, уменьшают риск ожирения, увеличивают тонус.

Литература

1. Крамской С.И. Стратегия развития физической культуры и спорта в России: практический анализ / С.И. Крамской, В.В. Кудряшов // Совершенствование системы физического воспитания в вузе: сб. материалов науч.-практ. конф. М. 2012. Вып. 5. С. 244 - 248.

2. Амельченко И.А. Особенности образовательного процесса по дисциплине «Физическая культура» в специальном учебном отделении // Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов: межвузовский сборник статей. Белгород, Изд-во БГТУ, 2010. Вып. IX. С. 27 - 30.

3. Егоров Д.Е., Олейник Е.Г., Одиноборцев А.А., Архипова Е.В. Здоровый образ жизни, интеллектуальный потенциал и профессиональный рост // Тенденции развития общества: единство самоорганизации и управления: Сб. материалов Междунар. науч.-

практ. конф. Белгород, Белгород: ИП Осташенко А.А., 2011. С. 145 - 147.

4. Иванов М.В. Начальная физическая подготовка футбольных арбитров / М.В. Иванов, О.Ю. Манин, В.В. Кравцов // Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей VIII Междунар. науч. конф. Изд-во БГТУ, Белгород, 2012. С. 91 - 94.

5. Руководство Осло. Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям. Третье издание. Перевод с английского - издание второе исправленное. М., 2010. 107 с.

6. 2012–2014 Открытые инновации. Московский международный форум инновационного развития.

7. <http://www.sportfmba.ru>

Бухтоярова М.А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Управление трудоустройством молодых специалистов – это не кратковременный процесс и не хаотичная совокупность эпизодических управленческих воздействий. Это – системный процесс,⁴ включающий, во-первых, множество элементов, во-вторых, связи между элементами, в-третьих, образующий целостность взаимосвязанных элементов.

Целостность взаимосвязанных элементов может быть, по меньшей мере, четырех видов:

– целевой, когда цель выступает в роли интегрирующего элемента, а средства и ресурсы, необходимые для его достижения, в роли интегрируемых элементов;

– структурной, в которой выделяются субъект и объект управления, а также его предмет (предметное поле);

– функциональной, в которой выделяются функции управления; применительно к управлению трудоустройством молодых специалистов – это функции постановки управленческих целей, диагностики (мониторинга), прогнозирования, организации, регулирования, мотивации, учета и контроля;

⁴ Васильева Е.Ю. Система содействия трудоустройству выпускников // Alma Mater. 2010. № 4. С. 35; Илясов Е.П. Управленческие инструменты деятельности центров содействия занятости выпускников // Высшее образование в России. 2010. № 5. С. 142-146.

– технологической, включающей определенную последовательность взаимосвязанных действий от исходной (стартовой) до конечной (финишной).

Таким образом, управление трудоустройством молодых специалистов как система представляет собой *множество взаимосвязанных элементов, характеризующихся целевой, структурной, функциональной и технологической целостностью.*

В соответствии с вышесказанным логично будет выделить четыре аспекта рассмотрения системы управления трудоустройством молодых специалистов – целевой, структурный, функциональный и технологический.

В данной статье предлагается рассмотрение целевого (стратегического) аспекта. В системе управления трудоустройством молодых специалистов ставятся различные цели в зависимости от предполагаемого времени их достижения (краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные), масштаба предполагаемых изменений (тактические и стратегические). Краткосрочные цели связаны с конкретной ситуацией и необходимостью её разрешения в желательном направлении. Среднесрочные цели рассчитаны на 3-5 лет и предусматривают качественную подготовку специалистов за время их обучения в образовательном учреждении. Долгосрочные цели рассчитаны на 5 и более лет.

В данном исследовании нас больше интересуют тактические и стратегические цели трудоустройства. Их принципиальное различие заключается в следующем.

Молодой специалист вступает на рынок с определенными профессиональными знаниями и умениями, т.е. с определенным уровнем компетентности, и это дает ему основание рассчитывать на получение подходящего рабочего места. Работодатель со своей стороны предлагает на рынок труда вакантное рабочее место с соответствующим содержанием и условиями труда, заработной платой и т.д. Содержание этих сторон рыночного взаимодействия – собственника рабочей силы и работодателя – и как следствие трудоустройство работника (молодого специалиста) на данное рабочее место – в этом суть тактической цели трудоустройства. Она предполагает статичное, неизменное состояние агентов рыночного взаимодействия и решает проблему поиска их взаимнооднозначного соответствия, т.е. поиска взаимовыгодного варианта.

Иное дело – стратегическая цель. Она предусматривает изменение агентов рыночного взаимодействия – и работника, и работодателя. Работодатель учитывает компетентность молодого специалиста, его

потенциальный и творческий потенциал. Работник со своей стороны заблаговременно ориентируется на требования, предъявляемые потенциальным работодателем. С учетом этих требований разрабатывается модель молодого специалиста, имеющего сравнительно более высокие шансы на трудоустройство, иначе говоря, модель конкурентоспособного специалиста.⁵

Движение к цели и, тем более, к стратегической – это достаточно долгий путь, в процессе следования по которому могут возникнуть соблазны свернуть в сторону более доступных и привлекательных целей. Во избежание таких возможных отклонений формулируются соответствующие принципы. Их соблюдение, если и не гарантирует 100-процентное достижение цели, то, во всяком случае, повышает вероятность её достижения.

Не претендуя на выделение и формулирование всех возможных принципов управления трудоустройством молодых специалистов, акцентируем внимание на тех из них, которые получили определенное освещение в научных публикациях.

Принцип самореализации молодого специалиста. Управление трудоустройством молодого специалиста должно быть ориентировано, в конечном счете, на обеспечение условий для его профессионально-трудовой и личностной самореализации.⁶ Залог успеха многих выдающихся руководителей (менеджеров) именно в том, что они создали условия для самореализации своих подчиненных. А самореализация – это мощный мотив деятельности. Не случайно утверждал В.М. Шукшин: человек творит чудеса, если попадает на свою стезю (добавим от себя – стезю самореализации).

Отдавая предпочтение самореализации молодого специалиста, не следует забывать и об общественных (государственных) интересах. Как уже отмечалось выше, государству в настоящее время нужны специалисты различного профиля и квалификации, в том числе для выполнения тяжелых физических, ручных работ. Без этих работ перестает функционировать вся экономическая система. Исходя из этого, в политике трудоустройства молодых специалистов формулируются *принцип паритетности (равенства) интересов личности и государства.*⁷

⁵ Модель специалиста XXI в контексте модернизации высшего образования: материалы Всероссийской научно-методической конференции. Ч. 1. Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2004.

⁶ Офицеров С.В. Траектории личностной самореализации студенческой молодежи // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: сб. матер. Международной науч. конф. / под ред. Г.А. Котельникова. Т. 2. Белгород: Изд-во БГТУ, 2005. С. 34.

⁷ Лурье Л.И. Способно ли образование стать опорой новому поколению? // Alma mater. 2010. № 9. С. 28-31; Лурье Л.И. Способно ли образование стать опорой новому поколению? (окончание) Alma mater. 2010. № 10. С. 30-34.

Обеспечение условий для самореализации молодого специалиста связано непосредственно еще с двумя управленческими принципами – принципом обеспечения карьерного роста и принципом индивидуального подхода.

Принцип обеспечения карьерного роста предполагает, что карьера занимает важное место в структуре потребностей современного человека, оказывая влияние на его удовлетворенность трудом и жизнью в целом.⁸ Успешная карьера обеспечивает человеку материальное благополучие, удовлетворение его высших потребностей, таких, как потребность в самореализации, уважении и самоуважении, успехе и власти, потребность в развитии и расширении своего жизненного пространства.

В работе Н.В. Волковой⁹ определяются и характеризуются основные пути построения карьеры молодых людей после окончания учебного заведения.

1. Коммерческая организация, с выстроенной иерархической структурой, в которой есть возможность через один-два года занять позицию начальника и тем самым повысить социальный статус. «Подводным камнем» является тот факт, что статус зачастую формален и не обязательно ведет к реализации профессиональных потребностей и самореализации.

2. Государственное учреждение. Работа в госучреждении связана, прежде всего, с низким уровнем заработной платы и большой бюрократической системой. Однако в госучреждении при том, что в те же несколько лет можно занять руководящую позицию, появляются также связи для решения вопросов на общественном уровне.

3. Карьера в научной сфере. Защита диссертаций и продвижение по академической карьерной лестнице. Эта лестница также дает социальное признание, возможность самореализации.

4. Собственный бизнес как карьера. Это – сфера создания своей карьеры, в которой от самого человека зависит больше, чем от системы или от вышестоящих персон. Основными рисками являются деньги, опасность прогореть, преимущество – то, что человек выстраивает свою деятельность по собственному определению.

Принцип индивидуального (дифференцированного) подхода требует дифференциации и индивидуализации работы по трудоустройству молодых специалистов. Так, в некоторых образовательных учреждениях готовятся

⁸ Береговая Д.А. Сопровождение профессиональной карьеры выпускников профессиональных учебных заведений // Рыночная экономика. 2003. № 3/4.

⁹ Волкова Н.В. Типология карьерных стратегий молодых специалистов // Социологическое исследование. 2008. № 3.

рекомендательные письма для лучших выпускников. При подготовке каждого письма проводится индивидуальная работа со студентом, текст письма для каждого студента составляется индивидуально. Отмечается эффективность этой работы,¹⁰ потому что кроме трудоустройства решаются вопросы карьерного роста выпускников.

Еще одним важным принципом управления процессом трудоустройства молодых специалистов является *социальное партнерство*. Социальное партнерство в сфере трудоустройства молодых специалистов функционирует следующим образом:¹¹

– у предприятий и учебных заведений существуют устойчивые долговременные связи;

– учебные заведения (факультеты, кафедры) имеют контакт с несколькими предприятиями и организациями, соответствующими их профилю и, в свою очередь, различные работодатели также взаимодействуют с несколькими учебными заведениями;

– предприятия и организации дают право прохождения практики либо стажировки в своих офисах и филиалах ограниченному фиксированному количеству обучающихся согласно их специальностям. Это позволяет упростить процедуру поиска места прохождения практики, минимизировать вероятность «ложного» прохождения практики студентами, а также дает молодым специалистам возможность проявить, зарекомендовать себя;

– прикрепление практикантов из учебных заведений на период прохождения их производственной практики к подразделениям организаций и предприятий позволяет работодателям освободить специалистов от механической, несложной либо рутинной работы, поручив ее студентам. Это произведет двойной эффект: с одной стороны, работники предприятий и организаций смогут сосредоточиться на более ответственных и серьезных обязанностях, а с другой стороны студенты получают опыт работы, познакомятся с организацией, окажут помощь в текущих делах;

¹⁰ Балабон Г.А. Социальное партнерство как решающий фактор в практической подготовке и трудоустройстве выпускников // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С. 24-29.

¹¹ Барышев М.А. Необходимость долгосрочного взаимодействия образовательных учреждений и потенциальных работодателей // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С. 29-32.

– руководители подразделений, оценивая деятельность практикантов различных специальностей из разных учебных заведений, имеют возможность постепенно формировать кадровый резерв предприятий, подыскивать на перспективу ответственных и добросовестных работников, которые к окончанию обучения будут уже в некоторой степени адаптированы к внутрифирменной среде;

– практикант на стадии выбора места прохождения практики при наличии такового имеет возможность сориентироваться согласно собственным научным интересам и предпочтениям. Так, например, студент специальности «Финансы и кредит» может проходить практику в банке, страховой организации, на промышленном предприятии и т.п. То есть, определившись со сферой, которая ему ближе, он имеет возможность проходить практику в интересующей его организации и в дальнейшем иметь возможность быть туда трудоустроенным;

– сотрудники предприятий и организаций имеют возможность использовать свежие идеи студентов и их нестандартный взгляд со стороны при принятии инновационных решений;

– предприятие-работодатель из общего количества студентов-практикантов при трудоустройстве отдает предпочтение наиболее хорошо проявившим себя и, разумеется, соответствующим существующим вакансиям. Это повышает конкуренцию среди студентов, что дает стимул к более добросовестному и качественному обучению и прохождению практики.

Литература:

1. Балабон Г.А. Социальное партнерство как решающий фактор в практической подготовке и трудоустройстве выпускников // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С. 24-29.

2. Барышев М.А. Необходимость долгосрочного взаимодействия образовательных учреждений и потенциальных работодателей // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С. 29-32.

3. Береговая Д.А. Сопровождение профессиональной карьеры выпускников профессиональных учебных заведений // Рыночная экономика. 2003. № 3/4.

4. Васильева Е.Ю. Система содействия трудоустройству выпускников // *Alma Mater*. 2010. № 4. С. 35.
5. Волкова Н.В. Типология карьерных стратегий молодых специалистов // *Социологич. исследования*. 2008. № 3.
6. Илясов Е.П. Управленческие инструменты деятельности центров содействия занятости выпускников // *Высшее образование в России*. 2010. № 5. С. 142-146.
7. Лурье Л.И. Способно ли образование стать опорой новому поколению? // *Alma mater*. 2010. № 9. С. 28-31.
8. Лурье Л.И. Способно ли образование стать опорой новому поколению? (окончание) *Alma mater*. 2010. № 10. С. 30-34.
9. Модель специалиста XXI в контексте модернизации высшего образования: материалы Всероссийской научно-методической конференции. Ч. 1. Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2004.
10. Офицеров С.В. Траектории личностной самореализации студенческой молодежи // *Диагностика и прогнозирование социальных процессов: сб. матер. Международной науч. конф. Белгород: Изд-во БГТУ, Т. 2. 2005.*

Буцык Е.В., Кравченко Е.Ю.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ВЫПУСКНИКОВ

Одной из сторон социального партнерства в системе управления трудоустройством выпускников считается социальное партнерство в сфере профессионального образования. Оно понимается в мировой практике как взаимодействие с субъектами экономической жизни и сферой труда в целях повышения эффективности профессионального образования и удовлетворения спроса на умения и компетенции рабочей силы на рынке труда¹².

Отечественные же теоретики и практики Задорина М.А. и Тесленко И.В. на наш взгляд, наиболее точно и полно определяют социальное партнерство в сфере профессионального образования, как взаимодействие предприятий (работодателей, общественных организаций, государственных органов власти, учреждений профессионального образования, профессионально-педагогического

¹²Гладкова И.А. К вопросу об адаптации выпускников вуза к рынку труда в современных условиях. Белгород, 2017.

сообщества) и граждан, которые собираются получить, получают или уже получили профессиональное образование. Действия таких граждан основаны на взаимном согласии и учете интересов и потребностей¹³.

О проблеме социального партнерства при трудоустройстве выпускников говорил также В.В. Путин в 2013 году на заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России. Он обратил внимание на то, что рынок и образовательные учреждения должны иметь широкий набор механизмов сотрудничества, чтобы возродить институт наставничества с целью получения будущими специалистами необходимых навыков непосредственно на предприятиях.

Исходя из вышеприведенных определений, на наш взгляд, партнерство в сфере образования и трудоустройства выпускников – двусторонний процесс, который будет полезен для обеих сторон. И, несмотря на данный факт, и работодатели и государство могут быть инициаторами такого сотрудничества, что в свою очередь будет зависеть от складывающихся производственных отношений, ценностей, традиций и моделей регулирования системы образования.

Зарождение нового экономического уклада, появление трудового рынка, капитала, ресурсов в интеллектуальной и образовательной сферах полностью изменяют всю систему кадровой подготовки. В связи с этим вопрос создания новой системы взаимоотношений между образовательными учреждениями, организациями, службами занятости, управлением образованием, студентами и их родителями актуален, так как получившие образование должны стать в будущем источником финансового благополучия.

На сегодняшний день к одной из главных задач системы образования можно отнести полный учет требований работодателей, что связано с постоянным увеличением требований к квалификации специалистов и к их подготовке. И реакция на такие изменения рынка труда должна быть быстрой, что возможно только при создании системы социального партнерства, объединяющей все вышеперечисленные субъекты.

Для того, чтобы партнеры стали заинтересованными, образовательному учреждению следует готовить не просто выпускников, обладающих профессиональными характеристиками, но

¹³Задорина М.А., Тесленко И.В. Изучение социального партнерства в профессиональном образовании на региональном уровне (по материалам исследования в Свердловской области) // Мониторинг общественного мнения. 2013. № 5 (117).

и различными развитыми личностными качествами, например, коммуникативность, креативность, ответственность. Практикой же определяется, насколько будущий специалист подготовлен к дальнейшей профессиональной деятельности. Что диктует необходимость новых подходов к проведению практик на всех специальностях. Например, эффективное взаимодействие с работодателем возможно в том случае, когда работодатель предоставляет финансовую поддержку за выполненные задания и работу во время практики в организации.

В первую очередь, стоит не забывать, что само по себе партнерство не является благотворительностью по отношению к нуждающимся, оно складывается из конкретных и устоявшихся правил. Обобщив информацию, можно сказать, что социальное партнерство зарождается при участии трех секторов (государства, местного самоуправления и некоммерческих организаций), которые проявляют инициативу работать совместно, осознав выгоду для каждого из них и общества в целом.

Таким образом, социальное партнерство основывается на:

- интересе каждой из сторон, которые взаимодействуют в поиске путей решения социальных проблем;
- объединении усилий и возможностей каждого из партнеров;
- разрешении сторонами спорных вопросов;
- взаимном контроле и учете интересов каждого из партнеров;
- правовой обоснованности сотрудничества, предоставляющей выгодные каждой стороне и обществу в целом условия взаимодействия.

Для решения проблемы взаимодействия учреждений профессионального образования с рынком труда в полной мере, учитывая все факторы, влияющие на воспроизводство и использование рабочей силы, социальные партнеры должны обеспечивать:

- изучение состояния, ключевых проблем и прогнозных характеристик территориальных рынков труда;
- обоснование требований к качеству, объемам и рациональной структуре подготовки кадров в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования;
- изучение потребностей и мотивации молодежи в получении профессионального образования;
- анализ баланса выпускников образовательных учреждений по направлениям их дальнейшей учебы и трудовой деятельности;
- изучение причин, затрудняющих трудоустройство выпускников;

– переход на контрактную систему взаимоотношений с предприятиями.

Все вышеперечисленные пункты позволяют социальным партнерам оказывать регулирующее воздействие на формирование образовательных потребностей молодежи, готовить кадры с учетом, с одной стороны, их интересов и, с другой стороны, требований экономики.

Но, стоит отметить, что профессиональное самоопределение молодежи зачастую зависит от шаблонного мнения о престижности и востребованности той или иной специальности, что почти всегда не соответствует потребностям рынка труда. Как показывает практика, этот факт важен при построении структуры подготовки кадров в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования. Этот и другие недостатки и проблемы спроса студентов на профессиональное образование рельефно проявляются во время трудоустройства выпускников. Поэтому именно на этом этапе роль социального партнерства должна возрастать и актуализироваться¹⁴.

При своем первом трудоустройстве выпускники сталкиваются с аттестационной проблемой со стороны работодателей, а не только со стороны учебного заведения. При этом наниматель вправе учитывать не только оценки в дипломе, но и конкурентоспособность, профессиональную мобильность молодых кандидатов и их способность при необходимости менять виды трудовой деятельности.

Недостатки, которые были выявлены на этапе трудоустройства выпускников, должны быть рассмотрены социальными партнерами для того, чтобы предпринимать соответствующие меры по их урегулированию в целях успешной адаптации выпускников учебных заведений на предприятиях. Такая работа должна проводиться на основании изучения материалов органов образования, служб занятости, работодателей, статистики государства и ведомств.

Зачастую главными причинами, тормозящими эффективное трудоустройство и адаптацию молодых специалистов, являются:

- невысокая конкурентоспособность выпускников, нехватка у большинства из них необходимых знаний, навыков и умений, отсутствие мастерства ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства;
- недостаточная осведомленность об особенностях рынка труда;

¹⁴Данакин Н.С. Позиционировани вуза на рынке образовательных услуг: анализ информационных источников Белгород, 2017.

- разница между количеством представителей профессионально-квалификационной структуры выпускников и потребностями экономики в этих представителях;
- поверхностное и одностороннее взаимодействие с социальными партнерами;
- отсутствие механизма, который обеспечивал бы эффективное взаимодействие рынков труда и образовательных услуг;
- отсутствие вакансий для той части молодежи, которая не имеет опыта в трудовой деятельности.

В свою очередь, актуальная профессиональная квалификация, общая и профессиональная культура, мотивация к труду и знание как вести себя на рынке труда – основные критерии конкурентоспособности выпускников. Все вышеперечисленные критерии систематизированы в таблице 4.

Таблица 4

Критерии конкурентоспособности выпускников на рынке труда

Требование рынка труда к качеству работников	Специальные требования к выпускникам
Профессиональная квалификация	
Уровень профессионального образования	Оконченное учебное заведение
Опыт трудовой деятельности	Результаты, полученные в процессе обучения
	Наличие опыта работы
Общая и профессиональная культура	
Профессиональная деятельность	Аргументирование выбора профессии
Ценности и ориентации	Ценностные ориентиры
Мотивация труда	
Карьерные планы	План профессиональной и должностной карьеры
Уровень притязания	Самооценка и уровень притязания
Поведение на рынке труда	
Уверенность	Мотивация на достижение успеха
Активность в поиске работы	Четкое целеполагание

Наличие вышеперечисленных в таблице характеристик конкурентоспособности у выпускников подразумевает востребованность их перед работодателями, а также помогает в

большей степени при трудоустройстве и закреплении на рабочем месте.

Как показывает отечественная практика, работодатели допускают строгие и завышенные требования при найме исключительно к выпускникам. В таких случаях следует усилить работу надзорных органов за соблюдением трудового законодательства в целях обеспечения гарантии трудовых прав молодежи.

Следовательно, выпускники желают устроиться на престижную и высокооплачиваемую работу, работодатели ищут работников, обладающих высокой конкурентоспособностью, различные образовательные учреждения стремятся повышать уровень подготовки кадров, а службы занятости, в свою очередь, заинтересованы в трудоустройстве выпускников, пользующихся их услугами. И именно в такой период происходит сближение и взаимосвязь интересов социальных партнеров.

По этим и другим основаниям в наше время возрастает общая значимость профориентации, и также усложняются ее функции и задачи. Если раньше профориентация зачастую заключалась лишь в оказании помощи кандидату в поиске и выборе профессии, то сегодня профориентация – это помощь в достижимости целей и процесс сопровождения профессиональной карьеры. Стоит отметить, что такие услуги способны показать высокую эффективность и при оказании помощи для молодежи.

Для обеспечения конкурентоспособности выпускников необходимо увеличивать качество их подготовки за счет обновления содержания и внедрения интенсивных технологий обучения, формирования у них предпринимательской инициативы, творчества, умения пользоваться разнообразной информацией.

Заметим, что вопрос поиска работы в целом для российских выпускников стоит, не так остро, как вопрос успешного трудоустройства, которое подразумевает трудоустройство по специальности.

Таким образом, можно сделать вывод, что основная причина дисбаланса между знаниями и навыками студента и требованиями рынка труда, – несоответствие между учебными программами в вузах и реальными потребностями рыночной экономики. На наш взгляд, единственный возможный выход из сложившейся ситуации заключается в развитии взаимных действий вузов и работодателей. Однако формирование взаимодействия рынка и университетов в одностороннем варианте не приведет к максимально возможному

результату. Необходимы другие, взаимовыгодные подходы, стимулирующие сотрудничество и совместные действия обеих сторон.

Литература:

1. Богданова, Ю.В., Голикова И.В. Современный взгляд на систему наставничества // Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности: материалы междунар. науч.-практ. конф. Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. С. 77-82

2. Гладкова, И.А. К вопросу об адаптации выпускников вуза к рынку труда в современных условиях // Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности: материалы междунар. науч.-практ. конф. Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. С. 86-90.

3. Данакин, Н.С. Позиционировани вуза на рынке образовательных услуг: анализ информационных источников / Н.С. Данакин, И.А. Демененко, И.В. Шавырина // Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности: материалы междунар. науч.-практ. конф. Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. С. 95-100.

4. Задорина, М.А., Тесленко, И.В. Изучение социального партнерства в профессиональном образовании на региональном уровне (по материалам исследования в Свердловской области) // Мониторинг общественного мнения. – 2013. № 5 (117). С.67-70.

Быстрова О.Ю.

Тверской государственной университет, Россия, г. Тверь

ЗАРПЛАТНЫЕ ОЖИДАНИЯ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ В СРАВНЕНИИ С РЕАЛЬНОЙ СИТУАЦИЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА ТВЕРСКОГО РЕГИОНА

Вопрос заработной платы всегда был, есть и будет одним из наиболее актуальных при обсуждении темы трудоустройства. Еще более живой интерес он вызывает у молодых специалистов, когда только что вышедшие из стен университета они находятся в ситуации выбора. Здесь важно правильно сориентироваться и не упустить хорошее место работы, не приняв его во внимание из-за низкой зарплаты. Ведь работодатель не готов установить высокий уровень оплаты труда как студенту, так и выпускнику. Последние, напротив, считают, что они – специалисты с высшим образованием, которым «обязаны заплатить уже за это». Именно о несоответствии ожиданий студентов и молодых специалистов реалиям рынка труда пойдет речь в данной статье.

Итак, Региональный центр содействия трудоустройству выпускников Тверского государственного университета реализует свою деятельность в сфере трудоустройства и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учебных заведений региона. Одним из направлений деятельности Центра является исследование молодежного рынка труда. С этой целью сотрудники проводят немало опросов среди двух основных аудиторий – работодателей и соискателей.

«Какую зарплату вы готовы предоставить молодому специалисту?», – также с этой целью был задан вопрос представителям компаний-работодателей, которые стали участниками ежегодной весенней ярмарки вакансий, на этот раз организованной в новом формате, – «Ночь карьеры – 2017» в ТвГУ. Интересно было услышать и мнение другой стороны – соискателей, посетивших мероприятие в целях поиска работы, расширения знаний о рынке труда, а также совершенствования навыков (soft skills), позволяющих им подобрать привлекательный вариант трудоустройства. Вопрос для студентов был тот же: *«На какую заработную плату вы рассчитываете после окончания обучения?»*. Результаты исследования подтверждают утверждение о несоответствии ожиданий и реальности.

Для начала, важно понять, возможно ли вообще выпускнику без опыта работы получить желаемую должность? 91% опрошенных работодателей уверены, что молодому специалисту, только что покинувшему стены университета, вполне реально устроиться на квалифицированную работу, не имея даже минимального опыта трудовой деятельности за плечами. Напротив, современные крупные компании предпочитают нанимать «чистых», не обременённых прошлыми стандартами работы, сотрудников, из которых они «растят» специалистов конкретно под специфику деятельности своей компании. Конечно, это стартовые позиции. Никто не станет рисковать своим положением в бизнесе и трудоустраивать на руководящие должности вчерашних студентов. Но тем и ценен будет сотрудник, если он пройдет все этапы карьерного развития и, став топ-менеджером, прекрасно будет представлять все тонкости и знать все нюансы.

В этом вопросе мнение соискателей и работодателей немного расходится. Студенты и молодые специалисты не столь позитивно настроены: лишь 33% участвующих в опросе уверены, что опыт работы – не показатель успешного трудоустройства. А вот 67% заявили, что, не имея такового, на работу устроиться невозможно. Примечательно, что 81% респондентов не имеют опыта работы. Отсюда и такие результаты.

Итак, обратимся к вопросу, заявленному в начале статьи, – **размер заработной платы**. Ниже на рис. 1 и 2 наглядно представлены данные, которые отражают результаты, полученные в ходе опроса специалистов компаний Тверского региона и соискателей.

На какую зарплату вы рассчитываете после окончания обучения?



Рис 1. «Зарплатные ожидания студентов и молодых специалистов (ТвГУ)»

Большая часть опрошенных студентов и выпускников (34%), не имея опыта работы по получаемой специальности, рассчитывают на зарплату более 30 тыс. рублей. Это при том, что 15% и 14% согласятся на зарплатные диапазоны 20-25 тыс. рублей и 25-30 тыс. рублей, соответственно.

В свою очередь, ситуация на рынке труда более приземлена. 36% и 27% представителей компаний указали, что для молодых специалистов, не имеющих опыта работы по специальности, приемлемой будет заработная плата в размере 20-25 тыс. рублей и 15-20 тыс. рублей соответственно. Хотим отметить, что в опросе участвовали в большинстве именно коммерческие организации: в государственных структурах обычно уровень заработной платы на первом этапе профессиональной деятельности еще ниже.

Касательно специалистов с опытом, естественно, сумма выплат выше, и здесь большинство остановились на отметке более 30 тыс. рублей (33%). Также немалый процент опрошенных работодателей предложили невысокую зарплату – 15-20 тыс. рублей (18%).



Рис 2. «Размер заработной платы молодого специалиста (оценка работодателей Тверского региона)»

Как уже указывалось в начале статьи, к сожалению, представления студентов и молодых специалистов сильно разнятся с реальной картиной рынка труда. Происходит это лишь от нежелания самих соискателей взглянуть на действительность. Тем самым, и получается, что ожидания молодых людей не оправдываются, на что мы часто слышим: «Работы нет». А она есть, только не соответствует ожиданиям. Спасти ситуацию может только всестороннее изучение студентами рынка труда, его мониторинг, участие в мероприятиях, организуемых самими работодателями, Центрами трудоустройства, учебными заведениями.

Картина исследования не будет полной, если не рассмотреть проблему со всех углов. В данном случае подразумевается, помимо предпочтений соискателей и предложений работодателей, возможность проанализировать показатели оплаты труда у работающих (как в участвующих в опросе, так и в других компаниях) на данный момент выпускников, а именно, выпускников Тверского государственного университета 2017 года.

Ежегодно сотрудники РЦСТВ ТвГУ собирают данные касательно трудоустройства только что закончивших университет молодых специалистов. На основе полученной информации подготавливается Информационный бюллетень «Результаты мониторинга занятости

выпускников Тверского государственного университета»¹⁵, где одним из параметров выступает уровень заработной платы специалистов по каждому институту и факультету. Опираясь на данные выпуска 2017 года, сотрудники Центра проанализировали указанный параметр. В таблице №1 представлено распределение диапазонов оплаты труда работающих на момент сбора данных выпускников относительно каждого института и факультета ТвГУ.

Заметим, что зарплата молодых специалистов (бакалавриат и магистратура) не превышает отметки в 25 тыс. рублей. Наиболее высокие цифры наблюдаются у студентов, закончивших такие факультеты и институт, как: институт экономики и управления (26% выпускников), факультет географии и геоэкологии (39%), исторический (24%), физико-технический (33%), химико-технологический (30%). Два последних готовят специалистов в сфере IT-технологий и производства: этим и объясняются столь значительные цифры (20-25 тыс. рублей), так как указанные отрасли всегда характеризовались высокой заработной платой в любом регионе страны. Из таблицы №1 видно, что наибольший процент выпускников факультета психологии (40%) получают зарплату от 10 тыс. рублей до 15 тыс. рублей. Больше половины из них трудоустроены в общеобразовательных школах, гимназиях, средних специальных учебных заведениях, где, к сожалению, уровень оплаты труда для специалистов, только начинающих свою деятельность очень низок. Также, в силу данных обстоятельств в сфере образования, размер оплаты труда у выпускников биологического факультета (45%), института педагогического образования и социальных технологий (42%) и, как уже отмечалось, факультета психологии (45%) не превышает 15 тыс. рублей в месяц.

¹⁵ Результаты мониторинга занятости выпускников 2016 года Тверского государственного университета /Быстрова О.Ю. выпуск №48 Тверь: Тверской государственный университет, 2017. 40 с.

Таблица №1.

**Уровень заработной платы выпускников ТвГУ в
распределении по факультетам (2017 год выпуска)**

Название института/ факультета	Размер заработной платы (в тыс. руб.)						
	до 10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-40	более 40
Биологический	20%	25%	23%	20%	2%	5%	5%
Географии и геозологии	7%	21%	14%	39%	4%	7%	7%
Иностранных языков и международной коммуникации	16%	24%	21%	11%	16%	11%	3%
Институт педагогического образования и социальных технологий	7%	35%	24%	16%	9%	6%	2%
Институт экономики и управления	3%	18%	24%	26%	12%	10%	8%
Исторический	18%	24%	15%	24%	9%	3%	6%
Математический	5%	5%	24%	19%	19%	14%	14%
Прикладной математики и кибернетики	4%	4%	35%	13%	13%	30%	0%
Психологии	5%	40%	20%	25%	5%	0%	5%
Физико-технический	10%	0	24%	33%	5%	19%	10%
Физической культуры	12%	18%	47%	18%	0	6%	0%
Филологический	6%	21%	29%	20%	9%	10%	6%
Химико-технологический	7%	9%	23%	30%	14%	9%	9%
Юридический	6%	26%	28%	19%	13%	6%	3%

Представляется интересным оценить разброс показателей среди специалистов, магистрантов и бакалавров (таблица №2). В целом, данные не значительно разнятся, учитывая, что все представленные уровни системы образования считаются высшим образованием. Лишь ненамного выбивается в лидеры специалитет: 31% выпускников получают в среднем 20-25 тыс. рублей в месяц.

Таблица №2.

**Уровень заработной платы выпускников ТвГУ в
распределении по уровням системы образования
(2017 год выпуска)**

Уровни системы образования	Размер заработной платы (в тыс. руб.)						
	до 10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-40	более 40
Магистратура	7%	22%	27%	19%	9%	8%	7%
Бакалавриат	9%	22%	23%	23%	10%	10%	4%
Специалитет	8%	13%	21%	31%	17%	8%	2%

Итак, обобщая все результаты, можно сделать общий вывод: реальные показатели, предоставленные выпускниками 2017 года, в целом, совпадают с зарплатной ситуацией, описанной работодателями по итогам опроса, что еще раз показывает завышенные требования нынешних студентов иметь зарплату более 30 тыс. рублей, не имея при этом опыта работы.

Сама проблема кроется лишь в нежелании ребят уже на этапе обучения интересоваться рынком труда, искать варианты подработки, участвовать в программах стажировок от компаний-работодателей, мероприятиях, направленных на повышение трудовой осведомленности будущих специалистов. Такие мероприятия проводят, как уже отмечалось, Центры трудоустройства при учебных заведениях, Центры занятости населения, сами представители работодателей. Только включение в такого рода деятельность сформирует у студентов правильные представления о рынке труда, чтобы после окончания университета они не столкнулись с проблемой необоснованных ожиданий.

Литература:

1. Быстрова О.Ю. Результаты мониторинга занятости выпускников Тверского государственного университета. Тверь: Тверской государственный университет, 2017. №48. 40 с.

Варавина Ю.А., Колотушкин А.А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ВЛИЯНИЕ ОКТЯБРЬСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ НА РАЗВИТИЕ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ АРХИТЕКТУРЫ 1920-Х ГГ.

Октябрьская социалистическая революция 1917 г. – одно из крупнейших политических событий XX в., оказавшее огромное влияние на развитие как истории России, так и всемирной истории. Революция затронула все сферы российского общества того времени, полностью изменила государственный строй. События 25 октября стали причиной начала гражданской войны, разделения страны на два противоборствующих лагеря: на армии Красных и Белых, свержения Временного Правительства и установления власти большевиков. Красное общество было устраниено, крестьяне получили помещичьи земли, а рабочим были переданы все объекты промышленности. В результате революции был ликвидирован капитализм, и страна встала на путь социалистических преобразований. События 25 октября повлияли и на развитие культуры, в частности, на архитектуру того времени. Одним из направлений нового, пролетарского, искусства стал конструктивизм.

Несмотря на то, что любое направление искусства не развивается только в одной стране, конструктивизм принято считать советским явлением. Первым «представителем» этого архитектурного стиля стала Эйфелева башня в Париже, в которой сочетаются элементы модерна и конструктивизма. На становление конструктивизма оказали огромное влияние такие направления искусства, как футуризм, кубизм, пуризм, супрематизм, но его основой стало «производственное искусство». Новаторы того времени призывали к забвению всего «старого», к отказу от «искусства ради искусства». Они считали, что искусство должно служить производству, призывали художников «сознательно творить полезные вещи». «Производственное искусство» осталось всего лишь концепцией, в то время как понятие «конструктивизм» было введено теоретиками именно этого направления [2].

После окончания гражданской войны в 1922-1923 гг. в столице начали проводить первые архитектурные конкурсы. Представленные на них проекты были наполнены идеями новых творческих направлений – рационалистов, объединившихся в Ассоциацию новых архитекторов, и конструктивистов, создавших Объединение новых архитекторов. Основное отличие между архитектурными стилями

было в том, что рационалисты призывали делать акцент на психологических особенностях восприятия и не заостряли внимание на функции здания, в то время как конструктивисты считали отправной точкой функциональное назначение сооружения. Представители конструктивизма призывали к отрицанию исторической преемственности. Они видели основу пространственной композиции в функциональной схеме, находили выразительность в динамике простых конструкций, отсутствии декоративных элементов [1].

Первым громким заявлением конструктивистов о себе был проект Дворца Труда братьев Весниных: Леонида, Виктора и Александра. Проект отличался рациональностью и возможностью использования новейших строительных материалов и конструкций. Следующей разработкой братьев стало здание газеты «Ленинградская правда», проектирование которого было на редкость сложным – строительство предполагалось на участке земли размером 6*6 м. Конструктивистам удалось на такой маленькой площади расположить максимальное количество необходимых помещений.

Представители зрелого конструктивизма были приверженцами функционального метода, который в свою очередь опирался на научный анализ особенностей функционирования зданий и сооружений. Для каждой функции подбиралась наиболее подходящая, рациональная объемно-планировочная структура. Перспективными архитекторами того времени стали Илья и Пантелеймон Голосовы, Иван Леонидов, Михаил Барщ, Владимир Владимиров.

Наиболее часто возводимыми зданиями в стиле конструктивизма стали клубы и дома культуры. Дворец культуры ЗИЛа, построенный по проекту братьев Весниных, обладает пятью принципами Ле Корбюзье: плоская крыша, удлиненные окна, свободные планировка и оформление фасада, использование столбов в качестве опор. Дома-коммуны, возведенные также по принципу французского архитектора, были воплощением функционального метода. Примером этому является общежитие-коммуна Текстильного института, возведенное по проекту Ивана Николаева [1].

Одним из крупнейших центров конструктивистской застройки в СССР стал Харьков, а самым узнаваемым символом конструктивизма – ансамбль площади Свободы. Яркими постройками этого стиля также являются дом культуры железнодорожников, почтамт, общежитие «Гигант», тракторный завод, соцгород ХТЗ. В Минске представителями конструктивизма являются Дом правительства Республики Беларусь и Клуб пишевиков. В Екатеринбурге

(Свердловске) в центре города разместились крупные конструктивистские ансамбли: жилой комбинат НКВД, Дом связи, Дом-коммуна Госпромураля, Дом контор, Дом старых большевиков, Дом обороны.

Таким образом, широкое распространение конструктивизма в СССР было продиктовано тем, что этот архитектурный стиль позволил сократить разницу в социальном расслоении того времени. Он нес в себе не только новаторские идеи для строительства и новые объемно-планировочные решения, но и возможность возведения зданий в огромных масштабах для всех слоев населения. Простые люди получали место для жилья в многоквартирных домах и домах-коммунах, рабочие – троллейбусные и автобусные парки, клубы, Дворцы труда, дети – детские сады и школы [3].

Литература:

1. Васильев Н. Короткий период архитектурного лидерства // Московское наследие. М.: Департамент культурного наследия города Москвы, 2012. № 18. С. 10-13.
2. Конструктивизм [Электронный ресурс]. URL: http://artishock.org/style_a/konstruktivizm (дата обращения: 10.10.2017).
3. Конструктивизм как отражение революции [Электронный ресурс]. URL: <https://pbd.su/агитпечь/конструктивизм> (дата обращения: 11.10.2017).

Варданян Г.Р., Михайличенко С.А., Колесников С.Л

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ПОДГОТОВКА И ПОТРЕБНОСТЬ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Образование в современных условиях становится важнейшим фактором общественно-политической жизни страны, устойчивого социально-экономического развития общества, условием национальной безопасности государства и личной безопасности его граждан. Различные формы хозяйствования, конкуренция на рынках труда и товаров, демассовость производства, профессиональная мобильность предъявляют новые требования к структуре и содержанию профессиональной подготовки. Именно профессиональная культура персонала организации вместе с материально-технической базой и менеджментом определяют в

конечном итоге качество и эффективность производственной деятельности. [1]

Однако по-прежнему сохраняется оппозиция двух тенденций развития высшего профессионального образования: с одной стороны, современному специалисту необходимы фундаментальные и широкие знания, предполагающие активный поиск, отбор, продуктивное использование самостоятельно полученной информации, с другой – прикладные, узкоспециальные знания, ориентированные на выполнение стандартных унифицированных действий в условиях производства. [2]

Одна из главных целей профессионального образования заключается в становлении субъекта профессиональной деятельности. Но проблема в том, что содержание и формы учебно-познавательной деятельности студента в вузе не адекватны современному содержанию и формам профессиональной деятельности специалиста, компетентность которого проявляется в анализе производственной ситуации, в профессиональном поиске, постановке и решении производственных задач.

На протяжении ряда лет исследователи проблем высшей школы и руководители производства отмечают неудовлетворительное качество подготовки выпускников высшей школы и необходимость вложения значительных затрат в их адаптацию к производственным условиям. Молодые специалисты, особенно бакалавры, оказываются некомпетентными в самостоятельном использовании полученных знаний, умений, навыков в конкретных условиях производства, не обладают достаточной мобильностью при переходе в смежные области деятельности. Одна из основных причин такого положения в том, что профессиональная подготовка не соответствует тем действительным ситуациям, с которыми столкнется будущий выпускник в своей практической деятельности, так как ориентирована, главным образом, на решение учебных и квазипроизводственных задач по образцу. [2]

В реальном же производственном процессе задачи даны, но не заданы. Их необходимо извлекать из производственной ситуации, в которой оказывается работник. На занятиях, однако, студенты ставятся в идеальные условия, так как им предъявляются, как правило, задания, уже представляющие модели реальных ситуаций. Сам же поиск производственной задачи, обнаружение предмета собственной деятельности, моделирование как универсальный способ освоения действительности – эти базовые качества современного специалиста любой профессии оказываются вынесенными за рамки его подготовки.

Не ставится эта проблема и в стандартах высшего профессионального образования.

Все более остро этот вопрос стоит при подготовке инженерных кадров, который складывается из трех групп проблем: кого мы учим, как мы учим и чему мы учим. [3]

Рассматривая основу подготовки инженерных кадров, необходимо выделить два типа инженеров: *проектировщики* - те, кто придумывает новый продукт и технологии его изготовления; и *технологи* - те, кто следит за соблюдением технологий и обеспечивает серийный выпуск продукции.

Инженеры-проектировщики - это "штучные" специалисты. Их подготовка и сегодня ведется на основе точечного взаимодействия компании и вуза. Компания буквально с первого курса ведет студента, привлекает его к работе в своих проектах, специалисты компании участвуют в педагогическом процессе. Необходимо институционализировать эту работу, чтобы все эти процедуры были "не на уровне самостоятельности", а являлись нормальным учебным процессом, позволяющим компании тратить на это деньги, в т.ч. и не из прибыли, а за счет себестоимости. [5]

Инженеры-технологи - это массовые специалисты, которых точечной работой не подготовишь. Это должна быть большая, системная работа. В части отраслей эту проблему пытаются решить на местах. Создаются базовые подшефный вузы, который ориентированы на внутренние корпоративные стандарты и подготовку отраслевых специалистов с учетом потребностей конкретного предприятия.

Рассматривая группы проблем, давайте ответим: Чему учить будущих инженеров? (хотя бы массовых специалистов – инженеров-технологов).

Ключевой проблемой учебного механизма является стыковка образовательных программ с потребностями работодателей. Минобрнауки России проводит целый комплекс мероприятий по *сближению вузов и предприятий*. Реализуется ряд совместных программ по субсидированию предприятий, которые приходят в вузы, развивают исследовательскую компоненту. Большая работа ведется с госкомпаниями по совместным программам инновационного развития компаний и вовлечению в эти программы вузов. [3]

Продолжится *разработка профессиональных стандартов*. Предприятия будут участвовать в общественно-профессиональной *аккредитации учебных программ*. В дальнейшем будет проводиться *сертификация инженеров* - тех, кто прошел эти аккредитованные учебные программы. Разрабатываются новые профессиональные

стандарты третьего поколения, с повышенными *требования к качеству программ* вузов.

А как учить будущих инженеров?

Во многих вузах устарела материальная база, не лучшим образом обстоят дела с преподавательскими кадрами. Источник обновления стоит искать, прежде всего, в передовых высокотехнологичных компаниях. Для развития вузов необходима *интеграция не только с компаниями, в т.ч. и зарубежными, но и с зарубежными вузами*, привлечение зарубежных преподавателей и участие в программах международных стажировок, причем не только в вузах, но и на зарубежных предприятиях. Необходимо вернуть систему обязательной производственной практики.

А сколько тогда должен стоить инженер?

Необходимо сконцентрировать ресурсы на инженерных специальностях. Подготовка инженеров стоит значительно дороже, чем гуманитариев, в 2009 году на подготовку одного инженера тратилось 60-70 тыс. руб. в год. В 2010 г. эта цифра увеличилась до 78 тыс. руб., к 2012 г. этот показатель повысился до 112 тыс. руб. в год.

Тем не менее, специалисты в данном направлении считают, что стоимость подготовки инженеров надо увеличить в 1,5-2 раза, тогда можно будет привлечь серьезных преподавателей и улучшить качество преподавания. Увеличить финансирование подготовки инженеров планируется за счет сокращения средств, выделяемых на образование экономистов и юристов - поскольку специалистов этих специальностей готовиться будет меньше, особенно в технических вузах. [2]

Сколько нужно инженеров?

Инженеров сейчас нет, есть специалисты по разным направлениям, и выпускается их очень много - гораздо больше, чем существующий спрос на этих специалистов. Однако есть спрос на реальных инженеров, которые способны выполнять конкретные задачи. Этим инженеров как раз и не хватает. Вся существующая система подготовки - вузы и система повышения квалификации - таких инженеров не выпускает. По мнению Помощника Президента, общая потребность в инженерных кадрах исчисляется десятками тысяч человек. [3]

Сколько инженеров выпускается сегодня?

Сегодня на инженерные специальности в вузы поступают, в общей сложности, чуть больше 200 тыс. чел. Выпускаются, в общей сложности, порядка 180-190 тыс. человек. По оценкам Минобрнауки, примерно треть выпускников по инженерным специальностям могут

найти достойную работу - соответствующую их квалификации и с достойной оплатой.

Как повысить престиж инженеров?

Не секрет, что за последние 20 лет престиж инженерных специальностей упал, сегодня только 4% медалистов идут на инженерные специальности, поэтому первую проблему, которую необходимо решить, - это повышение престижа инженерного труда и обучения по инженерным специальностям. Часть этой проблемы необходимо решать работодателям, часть - высшим учебным заведениям. [5]

Для этого предлагается несколько мер:

- *повысить стипендии* на приоритетных инженерных специальностях, разработав специальные стипендиальные программы для студентов, обучающихся на инженерных специальностях. Аналогично действующей уже с 2004 г. специальной стипендиальной программе для молодых специалистов в оборонно-промышленном комплексе.

- *изменить условия обучения;*

- *уделять большее внимание раннему профессиональному ориентированию,* начиная со старших классов школы;

- *заинтересовать инженеров масштабными проектами;*

- *повысить зарплаты инженеров.* Решению этой задачи помогут, в т.ч., реализация приоритетных программ и увеличение спроса на продукцию предприятий. В ближайшее время этому будут способствовать федеральные целевые программы, ориентация госзакупок на инновационную и высокотехнологичную продукцию, увеличение гособоронзаказа. Спрос со стороны государства составляет очень большую долю в этих сферах. Кроме того росту зарплат инженеров будут способствовать также господдержка высокотехнологичных предприятий за счет госгарантий, длинных кредитов для тех частных проектов, которые входят в орбиту приоритетных. В любом проекте, который финансируется Банком Развития, огромный спрос на специалистов, и как раз за счет этих денег специалисты привлекаются. После того как будет запущен новый Фонд прямых инвестиций, о котором недавно говорил Президент, число проектов, где будут востребованы квалифицированные кадры, в течение ближайших 3-4 лет должен возрасти в разы.[5]

- *обеспечить инженеров жильем.* Пока это возможно только в рамках программы по поддержке молодой семьи (она предполагает значительное софинансирование по первоначальному взносу по

ипотечному кредиту, и это позволяет снизить требования к зарплате). Объемы финансирования данной программы по этому направлению предполагается серьезно увеличить. Другие решения по обеспечению инженеров жильем (покупка квартир или предоставление служебного жилья) могут принимать сами предприятия, если им позволяет это бюджет. Важным шагом в этом направлении стало бы удешевление для предприятий финансирования по строительству корпоративного жилья. Механизмы такого удешевления могут быть разными: госгарантии, субсидирование процентной ставки по кредитам и т.д. Корпоративное жилье позволило бы обеспечить мобильность кадров - что становится особенно важным с ростом диверсификации бизнеса по территориям.

Как видите меры принимаемые в данном вопросе имеют федеральный уровень.

Работу регионов по активизации данной работы затрудняет федеральная подчиненность вузов, ведь в вузы призваны осуществлять подготовку специалистов не по территориальному признаку как учреждения НПО и СПО, а работать на кадровую политику нескольких регионов. При этом данные регионы могут быть ни соседними, а теми которые нуждаются в тех или иных кадрах. Поэтому и существовал до 2008 года только ведомственный учет в подготовке и распределению квалифицированных кадров, без учета регионального аспекта территории, на которой находится сам вуз. [6]

Введенный Минобрнаукой РФ с 2011 года мониторинг трудоустройства выпускников вузов дополнительно по территориальному признаку позволил сформировать «картинку» сложившейся ситуации.

Теперь для того, что региональная исполнительная власть, смогла регулировать все вышеперечисленные тенденции работы вузов, необходимо осуществить процесс передачи управления вузами с федерального на региональный бюджет.

Однако при этом возникает ряд законодательных вопросов связанных с обучением «иногородних» студентов за счет бюджета региона, где находится вуз, а не того, от куда приехал студент для обучения с результатами ЕГЭ. Между регионами возникнут коммерческие отношения с фактическим исключением подобных бюджетных мест или их взаимозачетом между территориями страны. Это может породить новый виток коррупции в органах региональной исполнительной власти, а так же привести к уменьшению количества бюджетных мест в «региональных» вузах.

Литература:

1. Холопов И.С., Соловьев А.В. Проблемы перехода технических вузов на двухуровневую систему обучения/ *Фундам. исслед.* 2008. №5. С. 126–128.
2. Варданян Г.Р. Профессия «Инженер» // *Воспитание и формирование личности студента // Сборник научных трудов. Материалы регион. научно-практической конференции.* Рязань, 2009. С. 81-85.
3. Корнилов И.К. *Методологические основы инженерной деятельности.* М.: Высш. Шк.,1999. 152 с.
4. Романович А.А., Ильина Т.Н., Солопов Н.В., Варданян Г.Р. Технологический комплекс для утилизации техногенных волокнистых материалов // *Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова.* 2005. №11. С. 203-205.
5. Варданян Г.Р., Михайличенко С.А., Булгаков С.Б. Тенденции подготовки и потребности инженерных кадров // *Сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях».* Белгород 2015. С.74-80
6. Варданян Г.Р., Дубинин Н.Н., Михайличенко С.А. Профессия «Инженер» // *Сборник материалов VIII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра, профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов. «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях».* Белгород 2016. Ч.1. С.107-114.

Герасименко О.А.

Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г. Белгород, Россия

Авилова Ж.Н.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР КАК МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА

Социальное партнерство по отношению к образованию следует понимать как:

- партнерство внутри системы образования между социальными группами данной профессиональной общности;
- партнерство, в которое вступают работники системы образования, контактируя с представителями иных сфер общественного воспроизводства;
- партнерство, которое инициирует система образования как особая сфера социальной жизни, делающая вклад в становление гражданского общества.

Последнее понимание партнерства является наиболее значимым, позволяющим изменять, проектировать, апробировать и устанавливать новые общественно значимые функции системы образования. При этом в каждой ситуации социального взаимодействия различные понимания социального партнерства могут быть представлены одновременно.

Концепцией модернизации российского образования определена необходимость расширения пространства государственно-частного партнерства как формы социального партнерства, обосновано развитие различных форм взаимодействия его субъектов.

В Белгородской области сделаны серьезные шаги в этом направлении системы начального и среднего профессионального образования:

- в стадии разработки находится механизм участия работодателей в софинансировании учреждений начального профессионального образования;
- закреплены базовые отраслевые предприятия за учреждениями начального и среднего профессионального образования;
- заключены договоры на прохождение производственной практики на отдельных базовых предприятиях области [1]

В основе нарушений профессионального равновесия в сфере труда лежат несоответствие структуры и качества подготовки кадров учреждениями профессионального образования спросу на него со стороны работодателей, неотработанность механизмов взаимодействия рынка труда с рынком образовательных услуг. В этих условиях возрастает актуальность привлечения работодателей к участию в образовательном процессе, подготовке конкурентоспособных специалистов с учетом требований современного рынка труда.

В настоящее время в регионе в рамках государственно-частного партнерства используются различные методы взаимодействия учреждений профессионального образования с работодателями:

- привлечение преподавателей из числа действующих руководителей и работников профильных организаций, предприятий и

учреждений;

- привлечение работодателей к рецензированию образовательных программ;
- целевая подготовка специалистов;
- мастер-классы экспертов и специалистов предприятий;
- участие представителей предприятий в защите выпускных квалификационных работ;
- организация целевых учебно-производственных практик;
- стажировка преподавателей на профильных предприятиях;
- проведение конкурсов профессионального мастерства на базе предприятий с привлечением ведущих специалистов;
- разработка объективных процедур оценки уровня знаний и умений обучающихся, компетенций выпускников;
- организация стажировок выпускников;
- трудоустройство по заявкам предприятий;
- проведение ярмарок вакансий рабочих мест;
- проведение деловых игр и тренингов развития профессионально-личностных качеств выпускников и др.

Одним из актуальных направлений работы в этой связи становится привлечение преподавателей из числа работников профильных организаций, предприятий в качестве мастеров производственного обучения и спецдисциплин в учреждения профессионального образования.

В состав сети ресурсных центров входят 92 общеобразовательных учреждения, 9 межшкольных учебных комбинатов, 7 учреждений начального и среднего профессионального образования, 1 учреждение дополнительного образования детей [2].

В частности, региональный ресурсный центр «Школьная лига» в Белгороде, создан в 2014 году на базе инновационного научно-образовательного и опытно-промышленного центра «Наноструктурированных композиционных материалов» Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова с целью создания региональной сети инновационных образовательных учреждений, реализующих программы продвижения естественнонаучного образования.

В регионе на базе 109 ресурсных центров обучаются 96,6% учащихся 10-11 классов, 40% из них осваивают две специальности.

Одним из наиболее масштабных мероприятий в рамках ресурсных центров стала организация стажировок учащихся. В соответствии с «Программой по стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области» в 2016 году на стажировку направлено 1262 молодых

специалиста по 145 специальностям, из них: с высшим профессиональным образованием – 768 человек, со средним – 346 человек, начальным – 148. Из федерального и областного бюджетов для выплаты минимального размера оплаты труда (4330 рублей) на срок до 6-и месяцев 1 000 стажеров выделено 49,400 млн. рублей. Кроме этого, в 2010 году 25 выпускникам учреждений профессионального образования были выделены субсидии на организацию собственного дела.

В настоящее время в структуре учреждений ВПО создано и функционирует 13 центров содействия трудоустройству выпускников, в структуре учреждений СПО – 12 служб, в учреждениях НПО – 10 центров. Эти центры и службы имеют информационную базу, содержащую данные о спросе и предложениях на региональном рынке труда в разрезе направлений подготовки, реализуемых в учебных заведениях (таблица 1) [3].

Таблица 1. – Перечень базовых ресурсных центров повышения квалификации педагогических и руководящих работников учреждений начального и среднего профессионального образования

Профиль/группа профессий	Учреждения - базовые ресурсные центры
Электрорадиотехнический профиль	ГОУ СПО «Губкинский политехнический техникум»
Сельскохозяйственный профиль	ГОУ СПО «Борисовский агромеханический техникум» ГОУ СПО «Алексеевский агромеханический техникум»
Строительный профиль	ГОУ НПО «Профессиональное училище N 5»
Машиностроительный профиль (металлообработка)	ГОУ СПО «Старооскольский индустриальный техникум»
Транспорт (автомеханик)	ГОУ СПО «Белгородский политехнический техникум»
Сварочное производство (сварщик)	ГОУ СПО «Губкинский политехнический техникум»
Легкая промышленность и сфера обслуживания	ГОУ СПО «Старооскольский техникум технологий и дизайна»
Общественное питание и торговля	ГОУ СПО «Белгородский техникум общественного

	питания»
Педагогический профиль	ГОУ НПО «Профессиональное училище ПУ № 23, с. Дмитриевка»

В последнее время четко обозначилась серьезная проблема, когда рынок труда предъявил требования не столько к уровню теоретических знаний потенциального работника, сколько к степени практической ответственности, профессиональной компетентности и коммуникабельности, которую он может продемонстрировать. На сегодняшний день прослеживается слабая связь между работодателями и учреждениями начального и среднего профессионального образования. Наблюдается отставание системы профессионального образования от требований работодателей. Часто квалификация мастеров производственного обучения отстает желать лучшего, что в сочетании с уровнем оснащенности образовательных учреждений становится серьезным сдерживающим фактором.

Необходимо отметить, что система начального и среднего профессионального образования испытывает на себе давление сложившейся структуры занятости населения в основных отраслях хозяйства области [4,5].

Прогнозируемый ресурсный центр будет выполнять отсутствующие функции текущего ресурсного центра (организация практик для обучающихся, налаживание более тесных связей с работодателями, осуществление дополнительного финансирования учебных заведений, материально-техническое оснащение и т.д.).

Необходимо отметить, что в целом выпускники учреждений профессионального образования Белгородской области востребованы работодателем. По данным управления по труду и занятости населения, в 2016 году среди 25402 обратившихся граждан учащиеся образовательных учреждений составили 4,3% (1095 человек).

При этом следует отметить, что среди выпускников прошлого года не трудоустроилось 735 человек (5,8% от общего контингента выпускников), из них выпускники: вузов - 418 человек (7,1% от выпускников вузов), ссузов - 208 человек (3,4% от выпускников ссузов) и ПУ - 109 человек (1,5% от выпускников ПУ). В этом большую роль сыграла не только система распределения выпускников, создаваемая в образовательных учреждениях, но и мероприятия, проводимые управлением по труду и занятости, департаментом образования, культуры и молодежной политики Белгородской области,

которые позволили получить работу многим выпускникам.

Литература:

1. Прядко С.Н., Жданкова Е.А. Установление стратегических приоритетов в планировании долгосрочного развития региональных предприятий // *Фундаментальные исследования*. 2016. № 6-2. С. 454-459.

2. Гукова Е.А. Особенности российской специфики организации процесса бизнес-планирования на предприятии // В сборнике: *Экономические и социальные факторы развития народного хозяйства материалы IV региональной научн.-практ. конф. аспирантов и магистрантов*. 2016. С. 60-64.

3. Avilova Z.N., Gulei I.A., Shavyrina I.V. Formation of the customer-centric organizational culture of the university as a factor of effective social and economic development of the region // *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2015. Т. 6. № 3. С. 207-216.

4. Тхориков Б.А. Проблемы целеполагания в системе государственного управления социальной сферой // *Историческая и социально-образовательная мысль*. 2016. Т. 8. № 1-2. С. 164-166.

5. Тхориков Б.А. Методология индикативного управления организациями социальной сферы: проблемы целеполагания, метод TASKED // *Научные ведомости Белгородского государственного университета*. Серия: Экономика. Информатика. 2015. Т. 36. № 19-1 (216). С. 39-42.

Глаголев С.Н., Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

**ОТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ:
МЕРОПРИЯТИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ**

Одной из ключевых задач современного университета является кадровое обеспечение экономики России высококвалифицированными специалистами. При этом для опорных университетов первостепенной является задача трудоустройства выпускников на предприятиях региона локации вуза. Не является исключением Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова (БГТУ им. В.Г. Шухова). Отметим, что в сложившихся условиях ключевым вопросом в решении обозначенной задачи является набор на инженерно-технические специальности и направления подготовки абитуриентов с высоким уровнем знаний. Для решения

рассматриваемой проблемы в университете создана комплексная система профориентационной работы, значительная часть элементов которой может стать полезной и для других российских университетов.

В БГТУ им. В.Г. Шухова создан единый цикл от набора и обучения до трудоустройства студентов на основе регулярного взаимодействия Центра довузовской подготовки, выпускающих кафедр и директоратов институтов, а также Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (РНМЦ ПАТС). В чем заключается особенность вышеуказанной системы?

За последние четверть века на рынке труда России сложился острый дефицит инженерно-технических кадров. Подавляющее большинство региональных технических вузов испытывают в определенной степени нехватку абитуриентов и, как следствие, сокращение студенческого контингента. В 2017 г. в России, несмотря на скептические прогнозы по перенасыщенности рынка труда РФ выпускниками гуманитарных специальностей, каждый второй выпускник школ выбрал обществознание на ЕГЭ. И эта тенденция является уже традиционной для России¹⁶.

Итак, с целью проведения эффективной работы по профориентации абитуриентов Центр довузовской подготовки (ЦДП) БГТУ им. В.Г. Шухова сотрудничает со школами и колледжами Белгородской области. Преподаватели университета проводят занятия (формируются группы в крупнейших районных центрах области – г. Губкин, г. Старый Оскол, г. Алексеевка, г. Строитель и т.д.) со старшеклассниками с целью повышения уровня знаний по профильным предметам для успешной сдачи ЕГЭ и последующего поступления в БГТУ им. В.Г. Шухова. Также реализуются подготовительные курсы и на территории университета. Помимо учебных занятий сотрудники Приемной комиссии, ЦДП и РНМЦ ПАТС в течение года посещают районные ярмарки ученических мест (организуются администрациями районов) в Белгородской области, проводя комплексное информирование о порядке поступления, обучения и возможностях трудоустройства после выпуска из университета. Сотрудники ЦДП успешно работают на федеральных площадках, в частности, в образовательном центре «Сириус» (г. Сочи), ВДЦ «Орленок» и т.д.

¹⁶ Сдавайте! Что нового на ЕГЭ в этом году. Электрон. ресурс: <https://rg.ru/2017/06/01/chego-ozhidat-ot-ege-v-etom-godu.html>

Следующий блок профориентационных мероприятий формируют свыше 30 выпускающих кафедр. Так, в Белгороде были созданы IT-классы в 5-ти крупнейших школах, в которых имеется необходимое оборудование (в том числе подведомственный вузу «Шуховский лицей»). Созданы также машиностроительные классы. Например, в г. Алексеевка Белгородской области. И таких примеров масса. Помимо набора абитуриентов в регионе локации вуза, выпускающие кафедры университета имеют давние тесные связи со средними профессиональными учебными заведениями городов России, где расположены ключевые кафедральные промышленные партнеры. Например, цементные заводы в Приморском крае (г. Спасск-Дальний), Новосибирской области (г. Искитим), Ленинградской области (г. Сланцы) и т.д. Это являются опорные точки для набора абитуриентов на такие кафедры, как технологии цемента и композитных материалов, а также механического оборудования. Вышеуказанные кафедры являются во многом уникальными в своей отрасли. Отметим, что по данным Минобрнауки РФ в БГТУ им. В.Г. Шухова по состоянию на сентябрь 2017 г. обучаются студенты из 47 регионов России, несмотря на определенную географическую «окраинность» Белгородской области. При этом примечательно, что с учетом наличия устойчивых тенденций экономического роста в регионе часть приехавших из других регионов России студентов остается работать на Белгородчине после получения высшего образования в БГТУ им. В.Г. Шухова. Полезным является опыт кафедры эксплуатации и организации движения автотранспорта Транспортно-технологического института БГТУ им. В.Г. Шухова, которая регулярно является успешным организатором автоспортивных мероприятий в г. Белгороде регионального и федерального уровней, а также выставки ретро-автомобилей ГИБДД Белгородской области – одного из ключевых работодателей для выпускников вышеуказанной кафедры. Тем самым еще с раннего возраста привлекая внимание детей к профессиям автоинспектора и административного персонала подразделений ГИБДД.

Сформировал комплекс профориентационных мероприятий и РНМЦ ПАТС. Помимо проведения мероприятий по трудоустройству выпускников (свыше 150 карьерных событий в год), сотрудники вышеуказанного центра принимают участие в районных ярмарках ученических мест, Днях открытых дверей вуза (проводятся профориентационные тестирования на местах и в университете), тесно сотрудничают с работодателями-партнерами университета (в базе содержится свыше 540 предприятий и организаций), которые в

частности создали профильные классы в школах Белгородской области (например, ООО «Стойленский ГОК» в г. Старый Оскол)¹⁷. Так, РНМЦ ПАТС совместно с вышеуказанной компанией проводит экскурсии учащихся подведомственных работодателю школ в университет, знакомит с образовательным процессом, инфраструктурой университета. Это является результатом сформировавшихся устойчивых связей созданной в Белгородской области системы подготовки кадров «школа – вуз – предприятие». Образованный в 2016 г. Координационный совет работодателей БГТУ им. В.Г. Шухова также принимает активное участие в профориентационной работе вуза среди молодежи, оперируя данными о потребности тех или иных специалистов для отраслей экономики региона.

Также коллектив РНМЦ ПАТС в рамках регионального конкурса «Мы – белгородцы: думай, решай, действуй!», проводимого БГТУ им. В.Г. Шухова, информирует родителей, педагогов и учащихся о ситуации на рынке труда региона, востребованности тех или иных специалистов, перспективами профессионального и карьерного роста после окончания обучения в университете.

В вузе успешно развивается при поддержке Губернатора Белгородской области Центр молодежного и инновационного творчества «Метаморфоза», где в числе обучающихся в свободное от учебы время значатся в частности школьники младших классов г. Белгорода.

Также в областном центре создан с участием специалистов из БГТУ им. В.Г. Шухова детский технопарк «Кванториум» – флагманский проект в сфере дополнительного образования детей, направленный на развитие их творческих способностей и повышение интереса к научной и технической деятельности и основанный на проектной командной деятельности¹⁸.

Таким образом, концептуальность системы профориентационной работы в БГТУ им. В.Г. Шухова заключается в профилизации проведения тематических мероприятий представленными в докладе структурными подразделениями вуза по популяризации инженерно-

¹⁷ Профессиональное самоопределение — первый этап становления карьерной траектории. Электрон. ресурс: http://www.bstu.ru/about/press_center/news/41609/professionalnoe-samoopredelenie--perviy-etap-stanovleniya-karernoy-traektorii; Залог будущего успешного трудоустройства. Электрон. ресурс: http://www.bstu.ru/about/press_center/news/41478/zalog--budushchego-ushpeshnogo-trudoustroystva

¹⁸ Кванториум. Электрон. ресурс: <http://www.belnovosti.ru/obrazovanie/2017/02/03/id65405#hcq=Tz7L9wq>

технических профессий среди школьников (с раннего возраста) и студентов ссузов и расширении географии набора по всей России с целью обеспечения профессионального самоопределения абитуриентов как одной из важнейших задач профориентации¹⁹. А впоследствии – предоставлении экономике страны необходимых специалистов.

Эффективность реализации запланированных мероприятий отражается в росте конкурса при поступлении на инженерно-технические специальности и ежегодное повышение среднего балла ЕГЭ для абитуриентов, выполнение целевых показателей Минобрнауки РФ университетом.

В итоге, концепт БГТУ им. В.Г. Шухова представляет в конечном итоге, реализуемую на практике систему подготовки кадров «школа – вуз – предприятие» с акцентом на региональные особенности Белгородской области в рамках выполнения программы развития Опорного университета. Ядром в реализации поставленных задач являются школьники и студенты ссузов, родители и педагоги, сотрудники университета, профильные службы работодателей и департаменты администрации Белгородчины.

Литература:

1. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профориентация. М.: ИЦ «Академия», 2008. 496 с.
2. Сдавайте! Что нового на ЕГЭ в этом году. Электрон. ресурс: <https://rg.ru/2017/06/01/chego-ozhidat-ot-ege-v-etom-godu.html>
3. Кванториум. Электрон. ресурс: <http://www.belnovosti.ru/obrazovanie/2017/02/03/id65405#hcq=Tz7L9wq>
4. Профессиональное самоопределение — первый этап становления карьерной траектории. Электрон. ресурс: http://www.bstu.ru/about/press_center/news/41609/professionalnoe-samoopredelenie--perviy-etap-stanovleniya-karernoj-traektorii
5. Залог будущего успешного трудоустройства. Электрон. ресурс: http://www.bstu.ru/about/press_center/news/41478/zalog--budushchego-uspeshnogo-trudoustroystva

¹⁹ Пряжникова Е.Ю. Профориентация: учеб. Пособие для студ. высш.учеб. завед. М., 2008. С. 3.

Гладкова И.А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

К ВОПРОСУ О ВНЕДРЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

К настоящему времени Министерством труда Российской Федерации утверждено 966 профессиональных стандартов по различным должностям. Как отмечает замминистра Минтруда России Л. Ельцова, количество принятых профессиональных стандартов к 2018 году превысит одну тысячу.

Между тем, многим организациям до сих пор неясно, зачем введены профессиональные стандарты, и каким образом их нужно применять в практической деятельности организации. На нехватку информации работодатели реагируют вполне естественно – они не желают внедрять профессиональные стандарты. Тем самым лишая себя возможности добиться большей производительности труда, улучшить качество производства и продукции, снизить издержки на подбор персонала и повысить конкурентоспособность.

Профессиональный стандарт представляет собой характеристику квалификации, которая необходима сотруднику для выполнения работы по должности. Стандарт может быть разработан как для определенной должности или профессии, например, для педагога, так и для видов деятельности, в которые входят целые группы родственных должностей и профессий, например, управление персоналом.

В отличие от единого квалификационного справочника описание квалификационной характеристики в профессиональном стандарте более детальное и отвечает современным требованиям бизнеса и рынка труда. В профессиональных стандартах предусмотрены взаимосвязанные требования к уровню знаний работника, его умениям, профессиональным навыкам, опыту работы. Собственно, профессиональные стандарты пришли на смену квалификационным справочникам, которые на текущий момент морально устарели и не могут полностью отвечать современным требованиям бизнеса. Специалисты Минтруда России признают, что в перспективе профессиональные стандарты заменят квалификационные справочники.

Каждый профессиональный стандарт представляет собой набор обобщенных трудовых функций с расшифровкой возможных

наименований должности работников и необходимых требований к образованию и опыту работы для выполнения данной функции. Далее каждая обобщенная функция распадается на отдельные трудовые функции. Они в свою очередь содержат перечень конкретных действий, которые должен выполнять работник, а также требования к знаниям и умениям, необходимым для выполнения данной трудовой функции.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 организации с госучастием должны поэтапно внедрить профессиональные стандарты до 1 января 2020 г. Что касается коммерческих организаций, они вправе по-прежнему применять квалификационные справочники. Вместе с тем, есть ряд должностей, по которым переход к профессиональным стандартам является обязательным и для коммерческих организаций.

Руководители частных организаций, как правило, сначала оценивают расходы на внедрение профессиональных стандартов и сравнивают их с выгодой от этого, а также возможными издержками отказа от такого внедрения в виде административных штрафов. В том случае, если компании считают внедрение профессиональных стандартов в данном временном периоде слишком дорогим, а риск ответственности – маловероятным, то они отказываются от процедуры внедрения.

Но даже если руководство организации принимает решение о переходе на профессиональные стандарты, возникает масса вопросов о том, как правильно это сделать.

До сих пор не сложилось достаточно четкого представления о том, каким образом внедрять профессиональные стандарты. На практике специалисты службы управления персоналом организации далеко не всегда проводят функциональный анализ должностей. Между тем, такой анализ является обязательным этапом, предшествующим переходу на профессиональные стандарты.

Кроме того, работодателям трудно определить должности и профессии, по которым профессиональные стандарты обязательны. Готовый перечень таких должностей отсутствует. Чтобы определить, обязана ли организация применять профессиональные стандарты, специалистам службы управления персоналом необходимо изучить нормативные акты, которые регулируют требования к квалификации по должности, устанавливают льготы или ограничения. Затем составить перечень должностей и профессий компании, по которым профессиональные стандарты обязательны.

Согласно нормативным документам, профессиональный стандарт обязателен только для тех, кому требования к образованию и названию должности предъявляет закон. Следует иметь в виду и то немаловажное обстоятельство, что законодательство меняется, а, следовательно, может измениться и перечень обязательных профстандартов.

Даже если квалификация работника не соответствует обязательному профстандарту и необходимо обучение, работодатель не вправе обязать сотрудников проходить обучение за их счет.

Если сотрудник не соответствует требованиям профстандарта, само по себе это не является основанием для увольнения. Допуск работника к выполнению трудовой функции – полномочие работодателя.

Минтруд России допускает, что сотрудник может трудиться даже без нужного стажа и образования, если у него есть опыт и рекомендации аттестационной комиссии.

Работодатель вправе направить сотрудника на независимую оценку квалификации. Независимая оценка – еще один способ подтвердить, что фактический уровень знаний, умений и навыков работника соответствует профстандарту, даже если формально у него нет нужного образования и опыта при условии, что сотрудник успешно сдаст профессиональный экзамен.

Для того чтобы внедрить профстандарты, представляется целесообразным создать экспертную комиссию и рабочие группы. В рабочие группы могут входить представители всех структурных подразделений. Экспертная комиссия анализирует отчеты рабочих групп. Служба управления персоналом создает методическое руководство по изменениям должностных инструкций, а также занимается обновлением кадровых документов.

При этом необходим комплексный подход. Нужно разработать политику организации в области профстандартов, которая позволит установить единый подход к этапам и целям внедрения стандартов. Также следует проработать организационно-распорядительную документацию, в том числе «дорожную карту», и грамотно подойти к составу рабочих групп. В них нужно включить специалистов, разбирающихся в юриспруденции, представителей кадровой службы, структурных подразделений, которые знакомы со спецификой деятельности тех работников, на которых распространяются стандарты.

Литература:

1. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Проблема профессионального самоопределения современной молодежи в условиях конкуренции вузов на рынке образовательных услуг // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. №3. С. 215–219.

Гладкова И.А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

КАК ПРИВЛЕЧЬ И УДЕРЖАТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

Несмотря на то, что в настоящее время правила на рынке руда диктуют работодатели, поскольку количество кандидатов, которые ищут работу, значительно превышает количество открытых вакансий, спрос на квалифицированных сотрудников остается стабильно высоким. И для многих организаций особенно важно привлечь талантливую молодежь с высоким потенциалом развития.

Успех на рынке труда в значительной степени зависит от того насколько организации удастся привлечь свою целевую группу сотрудников, сократить до минимума затраты на подбор, а также создать условия для того, чтобы удержать наиболее продуктивных работников. Неслучайно в научной литературе по исследуемой проблеме все чаще используется такой термин как «война за таланты».

Ситуация усугубляется тем, что в сложных экономических условиях организации не всегда могут предложить талантливой молодежи высокий уровень оплаты труда. Большинство работодателей предлагают заработную плату на уровне рынка и стандартный соцпакет. Получается, для выпускника все потенциальные работодатели на одно лицо, и ему сложно понять, кому отдать предпочтение.

Для того чтобы привлечь перспективных выпускников вузов необходимо по-новому позиционировать компанию, работать над совершенствованием HR-бренда, а так же иметь достоверную, прогностически валидную информацию об установках и ценностных ориентациях современной молодежи.

Для решения данной задачи представляется целесообразным разработать опросник, который будет включать четыре блока вопросов, направленных на получение следующих сведений:

1. насколько уверенно выпускник чувствует себя как специалист;

2. каким образом он осуществляет поиск работы;
3. какие проблемы могут возникнуть на первом месте работы;
4. по каким причинам молодой специалист может отказаться рассматривать компанию в качестве работодателя.

Анализ данной информации позволит установить, какие факторы оказывают наибольшее влияние на выбор выпускников вуза.

Так, проведенный опрос старшекурсников показал, что для молодых специалистов в большей степени важны достойная заработная плата, перспективы профессионального развития, стабильность и позитивный имидж организации, а также благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

Среди наиболее часто встречающихся опасений выпускников вуза можно выделить следующие:

- страх не справиться с поручаемой работой;
- страх не пройти испытательный срок;
- страх совершить ошибку и нанести вред организации;
- отсутствие помощи и поддержки в период адаптации;
- недостаточный уровень развития практических навыков.

Зачастую выпускники опасаются, что попадут в коллектив, где нет сплоченности, каждый живет по принципу: «Главное – сделать свою работу, а другие пусть разбираются со своими проблемами сами». Очевидно, что в таком коллективе социально-психологическая адаптация молодых специалистов будет протекать сложно.

В том случае, если работодатель четко представляет те опасения, которые характерны для подавляющего большинства молодых специалистов, он может выстроить эффективную программу адаптации, позволяющую устранить эти негативные моменты.

Многие талантливые выпускники вузов стремятся работать в компаниях с развитой корпоративной культурой. Поэтому с целью создания позитивного HR-бренда организациям необходимо транслировать ценности по доступным каналам коммуникации. Молодые люди ценят открытость. Чем более наглядно работодатель донесет принципы компании до аудитории, тем выше вероятность, что в организацию придут именно те специалисты, которым в максимальной степени разделяют принятую систему ценностей.

Для того чтобы оптимизировать подбор начинающих специалистов, необходимо изменить характер контакта с ними на Днях карьеры, ярмарках вакансий, презентациях и мастер-классах, которые проводят организации для студентов.

Регулярные выступления организаций в университетах дают им, с одной стороны, возможность презентовать себя молодым

специалистам в качестве интересного работодателя, а с другой стороны, шанс заблаговременно вступить в контакт с целевой группой. Организации могут себя представить ВУЗам самыми разными способами:

- устраивать презентации;
- проводить мастер-классы;
- семинары;
- приглашать студентов на практику;
- взаимодействовать со студентами при написании ими дипломной работы;
- исследовательские проекты.

Стандартное описание истории компании, ее достоинств, преимуществ и продуктов, как правило, не оказывает мотивирующего влияния на старшекурсников. Требуется сломать стереотипы, подавать материал неформально и оригинально. Такой подход к подготовке презентации можно использовать и для другой рекламной продукции. Если сделать ее более яркой, подать информацию, используя говорящие картинки и простые понятные образы, мотивирующий эффект будет выше. Ведь человек, проходя мимо, останавливает свой взгляд на стенде не более чем на 5–10 секунд. Если за это время выпускник не поймет, что ему предлагают, то и не проявит интерес к буклету или стенду.

Безусловно, самыми эффективными адаптационными мероприятиями являются программы взаимодействия работодателей с вузами.

В данном случае университеты получают от работодателя практическую программу для обучения студентов, и знают, что часть из них будет трудоустроена. А работодатель может выбрать лучших выпускников, подготовленных к работе в организации – разделяющих ее ценности и владеющих нужными компетенциями.

GraduateRecruitment – технология подбора персонала, позволяющая привлекать молодых специалистов и студентов для работы в компаниях с целью последующего трудоустройства. Она подразумевает под собой не просто прохождение практики студентами, но и разработку неких предложений, идей, проектов для развития организации. Если прежде для приема на работу кандидат проходил интервью или тестирование, то благодаря данной программе у студента появляется возможность проявить себя на рабочем месте. В свою очередь, в организации происходит заполнение штата необходимыми сотрудниками. Особенностью данной программы является то, что кандидат проходит оплачиваемую стажировку не в

конкретном отделе, а в разных, что позволяет работодателю выявить его навыки, таланты и способности.

Преимуществом данной программы является также то, что организация может «вырастить» себе сотрудников, в результате чего получит персонал, отвечающий ее требованиям.

Литература:

1. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Проблема профессионального самоопределения современной молодежи в условиях конкуренции вузов на рынке образовательных услуг // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. №3. С. 215–219.

Глазьева Е.А., Зиборева Е. В., Минаева Л. А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В. Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Условия трудоустройства выпускников после окончания вузов сегодня чрезвычайно актуальная проблема. Система государственного распределения – ушла в прошлое. Сегодня молодые специалисты сталкиваются с жесткими условиями рынка. В настоящее время молодежь представляет наиболее многочисленную группу безработных – 30,5 % в возрасте от 14 до 29 лет. Кроме того, 25-28 % от общей безработной молодежи составляют выпускники учебных заведений.

Выявление причин данного процесса и разработка эффективных методов их преодоления – важнейшая задача на сегодняшний день.

Для решения проблемы с трудоустройством студентов можно обратиться к истории и посмотреть, как решался данный вопрос.

Во время существования Советского Союза повсеместно была внедрена практика «работы по распределению» - практика обязательного трудоустройства выпускника высшего учебного заведения на определённый срок.

Распределение проводилось в последние месяцы обучения в вузе – специальная комиссия распределяла выпускников по рабочим местам на предприятиях и в организациях, нуждающихся, согласно разнарядке соответствующих ведомств, в специалистах данного профиля.

После этой процедуры выпускник должен был отработать «по распределению» три года, а затем у него был выбор: уволиться по собственному желанию, либо остаться работать в организации. Такие выпускники имели особый статус «молодого специалиста», это означало то, что такого специалиста нельзя было уволить, на это требовалось разрешение министерства. Иногда, если предприятие было заинтересовано в таком специалисте, ему предоставлялись льготы, связанные с обеспечением жильем, а при наличии детей, устройстве их в детские сады или школы. Если же работа находилась вне местожительства, то молодого специалиста обеспечивали «подъемными», а также жильем в общежитии и другими социальными гарантиями, при этом его прежняя прописка сохранялась. Для молодых людей, отслуживших в армии, срок распределения сокращался на величину срока службы.

Итак, видно, что распределение, представляло собой отработку тех денежных средств, что потратило государство на обучение студента. По окончании вуза студента могли направить в любую точку страны на предприятие или в организацию.

Стоит обратить внимание, что такая система распределения существует и в наши дни, но она касается лишь выпускников военных вузов и учебных заведений, где готовят к службе в тех или иных государственных органах.

На взгляд, представляется возможным такое введение практики распределения в гражданских вузах, но частично. Можно осуществлять подобную процедуру на один год, при этом учитывая успеваемость выпускника и его достижения. Данный метод позволил бы выпускникам гарантированно приобрести небольшой, но все-таки нужный и полезный срок работы по специальности.

Опыт работы у студентов-выпускников – это актуальная проблема на сегодняшний день, так как именно она препятствует многим во время трудоустройства.

В условиях рынка трудовых ресурсов основным критерием в оценке выпускников профессиональных образовательных учреждений становится их реальная профессиональная квалификация и компетентность, обеспечивающие конкурентоспособность и профессиональную мобильность специалиста. Возникает парадокс, связанный с тем, что у выпускника не могло быть опыта работы по специальности, а если опыт есть, то это опыт официанта или курьера. И зачастую данное обстоятельство оставляет многих дипломированных специалистов без работы и вынуждает срочно менять сферу деятельности и работать не по специальности.

Сегодня работодатель ставит довольно высокую планку для соискателей, в том числе и молодых специалистов. У каждой компании или предприятия существуют свои требования для потенциального сотрудника. Вот самые основные из них: наличие опыта работы, профессионализм, умение применять полученные теоретические знания на практике, способность принимать решения.

И далее возникает ряд проблем:

1. Приобретение опыта и выработки профессионализма у молодого студента

2. Применение полученной теоретической основы на практике.

Для решения проблемы, связанной с трудоустройством выпускников, следует обратить особое внимание на опыт российской столицы.

Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы, постепенно реализует программу, согласно которой выпускник столичного вуза сможет получить работу в той организации, где он проходил стажировку, будучи студентом.

В итоге идея этого проекта состоит в том, чтобы временная работа стала стажировкой для будущего специалиста, а в последующем постоянной работой.

Данная задумка может оказаться полезной не только для выпускников, но и для работодателей.

Во-первых, проходя стажировку в компании, студент ещё во время учебы начинает применять на практике полученные теоретические знания.

Во-вторых, студент обретает возможность окунуться в рабочий процесс и таким образом понять всю специфику своей будущей специальности, что невозможно сделать в институте, заучивая преподаваемые дисциплины.

В-третьих, студент может зарекомендовать себя. Такие качества, как коммуникабельность, ответственность, исполнительность, неординарное мышление – это неопровержимые доводы к тому, что такой специалист будет приглашен в компанию, в которой себя проявил.

И, наконец, такой важный на сегодняшний день критерий для соискателя, который указывают многие работодатели, – умение принимать решения и ориентироваться в порой довольно стремительно меняющихся обстоятельствах – также приобретается в ходе практики и стажировки.

Что же касается самих работодателей, то они, безусловно, будут иметь выгоду от данного проекта: предоставляя в своих кампаниях или

организациях возможность стажировок, они смогут отбирать себе заранее будущих работников.

Кроме того, во время стажировки работодатель, обучая студента, показывает, какие требования именно его организации, теоретические навыки и качества в большей степени нужны ему. То есть работодатель как бы готовит себе работника, уже приспособленного к его требованиям.

Хотелось бы так же изложить ряд предложений по решению проблем трудоустройства выпускников.

Во-первых, руководству российских вузов следует налаживать тесное взаимодействие с предприятиями и организациями, функционирующими в субъекте, для последующей стажировки студентов на данных предприятиях. Ведь при взаимодействии теории и практики, которую будет предоставлять вуз, можно подготовить грамотного молодого специалиста.

Во-вторых, на примере столицы, регионам следует развивать такую же практику для студентов своих вузов, чтобы после окончания университета они знали, какая работа их ожидает.

В-третьих, для того, чтобы работодатели охотнее брали «вчерашних» студентов на работу в свои организации, государству следует ввести налоговые льготы. Так, многие работодатели отказывают при приеме на работу выпускникам, объясняя это тем, что у них нет опыта и их нужно всему учить. При действии таких налоговых льгот, скорее всего, найдется много предприятий, которые захотят принять на работу неопытных специалистов, тем самым будет частично решена проблема с занятостью среди молодежи.

В-четвертых, следует поддержать законопроект, внесенный в Государственную думу, нацеленный на защиту от безработицы лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда и введением квот на рабочие места для граждан данной категории. Согласно данному законопроекту к людям, находящимся в такой группе, относят так же выпускников высших образовательных учреждений в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущих работу впервые. В законе предлагается установить квотирование на трудоустройство молодежи в зависимости от среднесписочной численности работников в организации, а именно: 1% - при среднесписочной численности работников более 100 человек. Необходимо сказать, что похожий Федеральный Закон существует, но он касается лишь инвалидов.

В-пятых, многие студенты занимаются инновационными, либо научными разработками, которые впоследствии руководители тех или иных производств успешно внедряют. Таким образом, целесообразным

поощрением данных студентов, будет получение работы в организации, где хотят применить их инновационный продукт. Закрепить данное решение проблемы следует принятием соответствующего нормативно-правового акта, в котором так же можно прописать различные льготы для предприятий, внедряющих разработки студентов.

Данные решения касались, в основном вузов, а работодателям хотелось бы сказать, что стоит отказаться от стереотипа, что выпускники вузов без опыта работы — это не самые лучшие работники. Конечно же, доля правды в таком убеждении присутствует, но наряду с этим многие студенты активно проявляют себя во время учебы, придумывают инновационные проекты, разрабатывают научные подходы к решению различных проблем. Поэтому, несмотря на то, что его придется научить применять свои знания на практике, такой студент в будущем может оказаться отличным специалистом в своем деле, которому не будет равных и который сможет привести организацию к лидерству на рынке.

И, конечно же, следует тянуться к знаниям и проявлять активность самим студентам. Нужно зарабатывать хорошую успеваемость по предметам, участвовать в различных научных конкурсах, стараться применить свои знания на практике. Важно осознать, что залог получения любой работы — это наличие ответственности, способности принимать решения и быть компетентным в той или иной области.

Литература:

1.Чернышева Н. И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения//Наука и экономика. 2011. № 1-5. С. 62-63.

2.Стецунов В. В. Трудоустройство выпускников системы профессионального образования в условиях кризиса: проблемы и перспективы//Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2011. № 2. С. 216-222.

3.Елина Е. Г. Развитие гуманитарного образования и проблемы трудоустройства выпускников гуманитарных факультетов//Вестник Герценовского университета. 2011. № 11. С. 51-55.

4.Рязанцева Л. В. Анализ сфер занятости выпускников ВУЗов и проблемы их трудоустройства // Международная научно-практическая заочная интернет-конференция. – Москва, 2011 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.conf.muh.ru/archive/11-2011/78-200211>

5.Кравченко Л.Н., Шевченко М.В. Кредитование предприятий малого бизнеса: проблемы и пути решения // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. №5. С. 124-129.

6.Кравченко Л.Н., Мандрик Е.С. Меры государственной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства // Актуальные проблемы экономического развития: сб. докл. Междунар. заочной науч.-практ. конф., посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова. Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. С. 101-106.

Гричина А.В.

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, Украина, г. Харьков

Марек Клих

Лодзинский технологический университет, Польша, г. Лодзь

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL RESEARCH COMPETENCIES OF ENGINEERING STUDENTS

The introduction of new innovative technologies and advanced information resources into all modern engineering industries leads to more demanding requirements to the quality of the training system aimed at bringing up competent specialists' – those with a wide range of skills and qualifications, experienced in their professional and scientific activities and capable of making sound and well-founded decisions [1].

The training of competent specialists is closely connected with the development of their professional competencies in the frames of undergraduate and graduate degree programs and the reflection of these processes in the structure of higher technical education.

The experience of the European and world higher vocational school shows that training competitive professionals who are ready for professional mobility and able to adapt to a dynamically changing professional environment becomes possible only when applying a competency-based approach that ensures the formation of a set of students' professional competencies in a broad subject area. At the same time, the set of universal competencies of a technical specialist contains social, personal, general cultural competencies, instrumental and general scientific ones, as well as professional competencies [2].

It should be noted that professional competency means the readiness and ability of a specialist to apply the knowledge, skills, work methods and practices acquired by him for producing an effective and qualitative solution

of professional tasks. A multi-skilled technical specialist, due to the differentiation of labour in modern high technology and science-intensive industrial production, can perform different types and functions of work that are significantly different from each other. These differences exist in the variety of technical means used, in the anthropological features of labour, and in the fundamental difference in mental and physiological loads on the human body or its individual organs.

Five characteristic types of engineering activities can be distinguished for multi-skilled technical specialists: design and engineering; production and technology; organization and management; research; installation and commissioning; service and maintenance.

All these specific functional professional competencies are interdependent and interrelated to one degree or another, although they are to be developed by students in the process of mastering various subjects, performing various types of academic activities and, at the same time, at different stages (semesters, years).

The topicality of the problem of professional research competencies development is driven by the fact that university education is the initial and determining stage of continuous life-long professional education of students who are future scientific and pedagogical workers, future researchers. The effectiveness of their university education will largely determine the success of their professional careers.

Whether remaining in academia or pursuing professional opportunities in the public or private sector, skills like project management, effective communication, and networking are essential but often neglected during the masters or doctorate. An additional obstacle, particularly for PhDs, is that employers often perceive young researchers as being inadequately prepared for careers in industry and lacking in transferrable skills.

The need for research training to prepare students for employment in a range of sectors is also applicable given that research degrees involve gaining knowledge of what is usually highly specialised and discrete subject matter. Employment opportunities directly related to this field of expertise are often relatively limited. It is therefore in the students' best interest to ensure that in addition to the discipline and research specific skills and knowledge that are the core focus of research training, they are also provided with opportunities to develop broader skills, knowledge and experience that are relevant to a variety of employment contexts.

The modern standards of further education define the following set of professional research competencies: the ability and readiness of the university graduate to analyse and use scientific and technical information, to apply domestic and foreign experience, to analyze and synthesize

technical objects and technological processes; plan and conduct experimental research using the latest tools and automated systems; carry out statistical processing of experimental data; create new items of intellectual property.

In accordance with the professional requirements for a specialist formulated in the new generation standards and taking into account the needs of high-tech industries, the researchers identified the following four components of engineering students' research competency:

1) *motivational* component is based on students' positive attitude and constant interest in research activities, which is achieved through completing various research tasks using state-of-the-art information technologies, modeling and optimization techniques and experimental testing on modern high-tech equipment throughout the whole period of training;

2) *cognitive* component is based on students' knowledge of the basics of creating models and algorithms for scientific research, acquisition of skills and development of abilities necessary for conducting research activities. The cognitive component is demonstrated through the knowledge of the rules for modeling professional problems, the laws for finding optimal solutions, identifying the most significant tasks of the project, creating algorithms for finding optimal solutions to the problems being studied, mastering the basics of computer modeling, dealing with applied professional programs and electronic educational resources;

3) *activity* component is based on a complex of students' research skills, including methods of project activities, hypothesis suggestion and testing, generation of alternative options, expert evaluation and screening of unacceptable options, construction of a mathematical model, the formation of a modeling algorithm, optimization of the mathematical model solution, visualization of problem results, analysis of the results, variation of the initial data and models in a series of consecutive iterations of the research process, creation of a database and a number of other steps;

4) *reflexive and evaluative* component is based on the students' analysis and evaluation of their own research activities aimed at the disclosure of their professional knowledge and skills [3].

After reviewing the recent papers concerned with the above mentioned ideas [4, 5] and considering our experience in organizing research-related activities for university students, we have singled out the following ways to increase students' interest in research:

– introduction of interactive teaching techniques, project-based learning, case-studies, etc;

- expanding the scope of the laboratory workshops which allow students to get acquainted with sophisticated modern equipment and conduct real experiments;
- use of interactive equipment;
- organizing and holding scientific-research conferences, seminars and round tables;
- participation in international exhibitions;
- working in technological clusters and science parks, visiting research laboratories, getting acquainted with the scientific works of local scientists;
- in this relation an important role is given to the professional competence of the teacher. Only a teacher who is actively engaged in research can introduce students to scientific work;
- promotional materials for the formation of students' interest in research activities (photo newspapers, posters, advertising posters, articles in university newspapers, posts in social networks, etc.). They inevitably make students want to participate in future research-related events (conferences, round tables, seminars, etc.).

In addition to all of the above and taking into account that professional research competencies, and, their activity components in particular, can be developed only in real professional or in a quasi-professional environment which is as close to the real life situations as possible, the infrastructure of universities should contain a wide network of scientific-educational centers established and functioning with the participation of foreign and domestic industrial companies and transnational corporations. In these centers various trainings and workshops can be organised, experimental and theoretical studies can be performed by undergraduate, graduate and postgraduate students, employees and management of industrial enterprises and university professors can improve their skills there.

Informational and didactic basis which provides the formation of research competencies of future engineers should include mandatory and elective disciplines of creative and research orientation. The technology for the formation of such competencies is activity-oriented and contains methods, techniques and means of training that ensure the transfer of knowledge to practice and update the components of competencies formed in the content of the educational programs.

Thus, the formation and development of students' research capabilities and competencies become possible only if the set of necessary conditions is observed, including a sufficient number of highly qualified professors among the university staff members, availability of modern facilities, a flexible system for managing this type of students' activities, its innovative content and high level of effectiveness. Students develop the skills,

competencies, and points of view needed by professionals by becoming active participants in a learner-centered environment. The teachers and students in that environment form a community of practice where they learn from one another through project- or work-related interpersonal communications, interactions with the environment, and utilization of the tools representative of the group's work. As time goes on, active involvement in the community of practice enhances content learning and helps participants to move from novice toward expert status.

References:

1. Михелькевич В. Н. Организация функционально-ориентированной подготовки специалистов в техническом вузе: Самара: Самарский гос. техн. ун-т, 2009. 102 с.
2. Байденко В. И. Проектирование Федеральных государственных стандартов профессионального образования. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2007. 156 с.
3. Савельева Н. Н., Боголюбова М. Н. Развитие научно-исследовательских компетенций студентов машиностроительного профиля // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1-2. С. 47-53.
4. Шишелова Т. И., Коновалов Н. П. Организация научной деятельности бакалавриата и формирование исследовательской компетенции на кафедре физики ИРНИТУ // Фундаментальные исследования. 2015. №2-15. С. 3303-3306.
5. Костылева И. Б., Михелькевич В. Н., Стародубцева Е. А. Научно-исследовательская работа студентов – ресурс повышения качества подготовки специалистов для высокотехнологичных промышленных предприятий // Вестник Самарского государственного технического университета. 2010. Вып.3 (13). С. 92-96.

Данакин Н.С.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород,*

Батанова Е.П.

*Департамент здравоохранения и социальной защиты населения
Белгородской области, Россия, г. Белгород*

**ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВОГО
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ**

Резкие изменения в Российском обществе, произошедшие во всех сферах – экономической, политической, социальной и духовной –

наряду с позитивными переменами выявили ряд острых социальных проблем, непосредственно влияющих на социализацию подрастающего поколения и в первую очередь наиболее незащищенной категории граждан, которыми являются дети-сироты. В современной России можно констатировать кризисное состояние института семьи, которое выражается в росте числа неполных и проблемных семей, конфликтах между супругами, отказе супругов от детей и, как следствие, возрастании числа социальных сирот, то есть детей, брошенных родителями или отобранных у родителей, не выполняющих свои обязанности по их воспитанию²⁰.

Сиротство как проблема всегда остро стоит перед любым обществом. Поэтому 1 июня 2012 года вышел Указ Президента РФ за №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», где ключевым принципом Национальной стратегии является реализация основополагающего права каждого ребенка жить и воспитываться в семье. В.В. Путин указал, что в Российской Федерации должны создаваться условия для обеспечения соблюдения прав и законных интересов ребенка в семье, своевременного выявления их нарушений и организации профилактической помощи семье и ребенку, обеспечения адресной поддержки нуждающихся в ней семей с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, а при необходимости - приниматься меры по устройству детей, оставшихся без попечения родителей, на воспитание в семьи граждан. Этот документ является прямым руководством к действию для всех специалистов социальной сферы.

Одной из задач образования, обучения и воспитания детей-сирот является их успешная социализация и адаптация к социальным условиям проживания и дальнейшей «взрослой» жизни в обществе. Однако только 40 % детей, воспитывающихся в государственных учреждениях, относительно адаптированы к окружающим их условиям жизни²¹.

Проблема социальной адаптации детей-сирот, их профессиональной социализации в динамично меняющемся социуме приобретает особую актуальность. На современном этапе очевидно, что никакое, даже самое лучшее воспитательное учреждение, не может заменить семью. И, как следствие, дети, которые по той или иной

²⁰ Сиротство как социальная проблема: пособие для педагогов / Под ред. Л.И. Смагиной. М., 1999. 144 с.

²¹ Леонтьева М.С. Теоретические проблемы социализации и социальной адаптации детей-сирот // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2013. № 3-2. С. 149-160.

причине не могут жить со своими родителями, составляют особо уязвимую группу, иногда даже опасную для общества²². Согласно статистике, лишь 10% выпускников детских домов успешно адаптируются к реальной жизни в социуме. У 90% из них возникают трудности в том или ином аспекте взаимодействия в обществе.²³

Таким образом, проблем у детей-сирот – великое множество, и эти проблемы разнообразны по содержанию и формам проявления. Получая образование, специальность, создавая семью, рожая детей и воспитывая внуков, они продолжают называть себя сиротами, подтверждая теорию о том, что принадлежность к группе – это судьба. Большинство сирот – это дети представителей андеркласса, и сами пополняют андеркласс. Воспитание в государственном учреждении, изъятие ребенка из асоциальной семьи предполагают предоставление ему возможности повысить свой статус относительно родителей (алкоголиков, наркоманов, преступников). Единицы получают высокий уровень образования, престижную работу. Большинство приобретают рабочую специальность, пополняя базовый и нижний слои общества. Сегодня рабочая специальность часто отождествляется с неполной рабочей неделей, простаиванием предприятий. Многие выпускники-сироты прошли через ликвидацию предприятий, потеряли социальные гарантии. При этом большинство не имели и не имеют важных адаптационных ресурсов: материальных (жилье, востребованная профессия, сбережения) и психологических (адекватное воспитание, поддержка родственников). Стало быть, их потенциал на изменение, повышение или сохранение прежнего статуса ниже, чем у остальных граждан²⁴.

Следует отметить, что проблемы сирот не решаются до 23 лет, как это предусмотрено законом, но эти проблемы не решаются даже в старости, даже тогда, когда у человека появляется ряд льгот помимо сиротства. Это говорит, скорее, о том, что сироты сохраняют инфантилизм, не могут отстаивать свои права, а также о том, что государство избирательно относится к гражданам, определяя, кому можно отказать, кого обмануть, кем пренебречь.

²² Сайтгареев Р.Ф. Современные проблемы социальной защиты, адаптации и профессиональной социализации детей-сирот на региональном уровне // Социальная политика и социология. 2012. № 9 (87). С. 74-80

²³ Третьяк О.А. Проблемы социальной адаптации детей-сирот в современном обществе // Молодежь в современном мире. 2015. С. 184-189

²⁴ Назарова И. Возможности и условия адаптации сирот в последующей жизни // Социологич. исследования. 2001. № 4. С. 70-77.

Проведенный нами теоретический и эмпирический анализ позволил выделить шесть групп актуальных проблем жизнеустройства детей-сирот:

- проблемы профессионально-трудового самоопределения;
- социально-бытовые проблемы;
- социально-правовые проблемы;
- социально-воспитательные проблемы;
- социально-психологические проблемы;
- социально-управленческие проблемы.

Эта группа проблем включает, в свою очередь: а) проблемы профессионального образования, б) проблемы трудоустройства, в) проблемы трудовой адаптации. Воспитанники детских домов имеют поверхностное, идеализированное представление о той или иной профессии. Часто их суждения основываются на внешних атрибутах, количестве зарабатываемых денег. Выбирая профессию, неадекватно оценивают свои способности и возможности. Считается, что выпускники школ-интернатов имеют невысокий образовательный уровень, что существенно *ограничивает их профессиональный выбор*. Выбор учебных заведений, как правило, ограничен списком, представляемым социальным педагогом, который, в свою очередь, также ограничен количеством учебных заведений, согласных на обучение детей из детского дома (наличие общежитий). В большинстве случаев имеет место автоматическое зачисление воспитанников детских домов в конкретные профессионально-технические училища. Причем выбор специальностей в этих училищах чуть ли не стандартен: столяр, маляр-штукатур, слесарь, швея. «Выпускники школ-интернатов и детских домов ограничены в возможностях поступления в высшие учебные заведения, несмотря на имеющиеся льготы. Проблема состоит не только в том, чтобы поступить в учебные учреждения, но и в том, чтобы адаптироваться и удержаться в них»²⁵.

Поступить в высшие учебные заведения, особенно на престижные специальности, сиротам практически невозможно. Сегодня сирот не хотят принимать не только университеты и институты, но и средние специальные учебные заведения²⁶. Молодые люди из числа сирот, как правило, не конкурентоспособны на современном рынке труда, а полученные ими профессии не востребованы. Те немногие неправительственные организации, которые сегодня начали работать и

²⁵ Ефимова Н.С. Психология взаимопонимания психологический практикум. СПб.: Питер, 2006. С. 64

²⁶ Нестерова О. Сирота до востребования // Труд. 2005. 23 сент.

готовы помочь сиротам, в том числе и трудоустройством, исполняют роль формальных и неформальных каналов трудоустройства: знакомства, рекомендации, биржи труда.

Несмотря на законодательные гарантии государства по соблюдению прав детей, лишенных родительского попечения, в *процессе трудоустройства существует ряд проблем*. «Подростки, которые устраиваются на работу сразу после выпуска из интернатного учреждения, имеют обычно узко квалифицированные профессии, которые они освоили в интернате, либо занимаются низко квалифицированной деятельностью. Причин, объясняющих такое положение, обычно две: необходимость «добычи» средств к существованию и нежелание продолжать обучение, считая это бессмысленным времяпрепровождением. Как правило, трудоустройство этого контингента происходит только через «личные связи»²⁷.

Достаточно сложна проблема трудоустройства и тех, кто закончил профессиональное учебное заведение. Тех, кто сразу устраивается на постоянную работу сразу после выпуска из такого учебного заведения невелико, год-два уходит на то, чтобы найти постоянное место работы. Данная проблема связана с тем, что на момент окончания училища у него мало профессиональных знаний, недостаточная квалификация, совсем нет опыта работы. Трудности с устройством на работу провоцируют молодых людей после окончания одного ПУ или техникума идти учиться в другой, чтобы еще три года получать пособие от государства. Другая ситуация, которая тоже имеет место в жизни, связана с тем, что молодые люди после окончания учебного заведения встают на биржу труда и получают достаточно большое (по сравнению с другими категориями граждан) пособие по безработице. Отсюда следуют отказы от предлагаемых вакансий.

Кроме самого факта трудоустройства возникают и другие *проблемы, связанные непосредственно с его отношением к труду вообще и конкретной работе, а также с адаптацией в трудовом коллективе*. Ученые Г. В. Семья, С. А. Левин, А. И. Панов, Н. Н. Юдицева и другие указывают на следующие причины возникновения конфликтов на рабочем месте:

– не понял, что сказали, не знает, как выполнить требование (не умеет объяснить причину непонимания, боится переспросить, уточнить);

– проспал, боится объяснений, прогуливает, бросает работу;

²⁷ Радина Н.К. К вопросу о трудностях профессиональной социализации выпускников детских домов и интернатов // Журнал прикладной психологии. 2005. № 4. С. 53.

- не умеет воспринимать критику относительно себя, боится услышать в свой адрес недоброжелательные слова, порицание;
- низкая работоспособность, быстрая утомляемость»²⁸.

В заключение приведем данные социологического опроса детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (опрос проводился в социальных учреждениях для детей Белгородской области, было опрошено 380 воспитанников этих учреждений). Две трети из опрошенных заявили, что у них имеются перспективные жизненные планы (планы после выпуска из социального учреждения), примерно столько же (64,2%) задумываются о будущей профессии, а 38,8% уже сделали профессиональный выбор. Таким образом, дети-сироты и приравненные к ним категории детей задумываются не только о настоящем, но и о будущем, строят планы на перспективу, и очень важно обеспечить условия для их реализации.

Литература:

1. Ефимова Н.С. Психология взаимопонимания психологический практикум. СПб.: Питер, 2006.
2. Леонтьева М.С. Теоретические проблемы социализации и социальной адаптации детей-сирот // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2013. № 3-2. С. 149-160.
3. Назарова И. Возможности и условия адаптации сирот в последующей жизни // Социологич. исследования. 2001. № 4. С. 70-77.
4. Нестерова О. Сирота до востребования // Труд. 2005. 23 сент.
5. Радина Н.К. К вопросу о трудностях профессиональной социализации выпускников детских домов и интернатов // Журнал прикладной психологии. 2005. № 4.
6. Сайтгареев Р.Ф. Современные проблемы социальной защиты, адаптации и профессиональной социализации детей-сирот на региональном уровне // Социальная политика и социология. 2012. № 9 (87). С. 74-80.
7. Семья Г.В., Владимирова Н.В., Зайцева Н.Г. Социально-профессиональная адаптация выпускников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, при первичном трудоустройстве. М., 2006.
8. Сиротство как социальная проблема: Пособие для педагогов / Под ред. Л.И. Смагиной. М., 1999. 144 с.

²⁸ Семья Г.В., Владимирова Н.В., Зайцева Н.Г. Социально-профессиональная адаптация выпускников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, при первичном трудоустройстве. М., 2006. С. 90.

9. Третьяк О.А. Проблемы социальной адаптации детей-сирот в современном обществе // Молодежь в современном мире. 2015. С. 184-189.

Демененко И.А., Шавырина И.В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗА С ПОТЕНЦИАЛЬНЫМИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ: ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ

Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, отделение гуманитарных и общественных наук и Правительства Белгородской области. Грант «Клиентоориентированная организационная культура вуза как фактор эффективного социально-экономического развития региона» № 16-13-31002 (рук. – И.В. Шавырина).

В рамках исследования (N=801), проведенного с целью изучения уровня формирования и развития клиентоориентированности организационной культуры высших учебных заведений как фактора эффективного социально-экономического развития региона, авторами изучалась степень сформированности клиентоориентированной организационной культуры вуза на фронт-офисном уровне, а также направленность (ориентация) на внутренних и внешних клиентов, которая измерялась посредством изучения взаимодействия вуза с потенциальными работодателями (таблица 1).

Таблица 1

Осуществляется ли в Вашем ВУЗе активное взаимодействие с потенциальными работодателями?	Количество	
	абс.	%
да	276	34,48%
нет	185	23,10%
затрудняюсь ответить	340	42,41%
Всего	801	100,00%

Только 34,48% опрошенных отмечают, что в вузе осуществляется активное взаимодействие с потенциальными работодателями. 23,10% - отмечают отсутствие такового, а 42,41% затруднились ответить на данный вопрос.

Распределение ответов на поставленный вопрос в зависимости от статусной принадлежности вуза показывает, что студентами

коммерческого вуза в большей степени отмечается активное взаимодействие с потенциальными работодателями (44,58% относительно 30,43%). Соответственно, отсутствие такого отмечается в большей степени студентами государственных вузов (27,54% относительно 12,05%).

Таблица 2

Осуществляется ли в Вашем ВУЗе активное взаимодействие с потенциальными работодателями?	Ваш ВУЗ	
	государственный	коммерческий
да	30.43%	44.58%
нет	27.54%	12.05%
затрудняюсь ответить	42.03%	43.37%
Всего	100.00%	100.00%

Соотношение затруднившихся ответить практически одинаково.

Распределение ответов на данный вопрос также коррелирует с курсом обучения опрошенных (таблица 3).

Таблица 3

Осуществляется ли в Вашем ВУЗе активное взаимодействие с потенциальными работодателями?	Вы учитесь			
	на 1 курсе	на 2-3 курсе	на 4 курсе	Всего
да	47.67%	38.46%	19.00%	34.48%
нет	5.81%	21.15%	40.00%	23.10%
затрудняюсь ответить	46.51%	40.38%	41.00%	42.41%
Всего	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Если практически половина первокурсников отмечает наличие активного взаимодействия с работодателями (47,67%), то с увеличением курса пропорционально уменьшается такая позиция (38,46% - средние курсы и 19,00% старшие курсы).

И, наоборот, отсутствие такого рода взаимодействия возрастает пропорционально курсу опрошенных – от 5,81% на первом курсе к 21,15% на средних и 40,00% на старшем курсе. Безусловно, это связано с наибольшей актуализацией будущего трудоустройства и освоением практической составляющей будущей профессиональной деятельности.

В зависимости от местожительства и пола опрошенных существенных различий выявлено не было.

Также нами была предпринята попытка изучения характера данных отношений (таблица 4). Вопрос был направлен, прежде всего, на тех, кто утвердительно ответил на предыдущий вопрос.

Таблица 4

Если Вы утвердительно ответили на предыдущий вопрос, то каков характер данных взаимодействий? (сумма ответов превышает 100%, так как был возможен множественный выбор)	Количество	
	абс.	%
у нас преподают те, которые непосредственно работают в отрасли	114	47.29%
у нас организуются занятия на производстве	52	21.71%
у нас организуется четкое распределение по местам практики	79	32.56%
потенциальные работодателями приходят к нам с лекциями, организуются встречи с ними	88	36.43%
мы имеем возможность выбрать место практики с последующей возможностью трудоустройства	79	32.56%
у нас проходят отборы лучших для дальнейшей работы в компании	24	10.08%
мы представляем свои идеи перед работодателями с возможным последующим финансированием предложенных проектов	17	6.98%

Практически половиной опрошенных (47,29%) отмечается то, в вузе преподают те, которые непосредственно работают в отрасли. На второй позиции – потенциальные работодателями приходят к нам с лекциями, организуются встречи с ними (36,43%), а третью позицию в равной степени разделили такие показатели как организация четкого распределения по местам практики и возможность выбрать место практики с последующей возможностью трудоустройства (по 32,56%).

Наименьшим показателем данного взаимодействия является презентация идей перед работодателями с возможным последующим финансированием предложенных проектов (6,98%).

Если в зависимости от статусной принадлежности различий выявлено не было, то профессиональная направленность вуза имеет свои характерные особенности (таблица 5).

Таблица 5

Если Вы утвердительно ответили на предыдущий вопрос, то каков характер данных взаимодействий?	Вы учитесь	
	в гуманитарном университете	в техническом университете
у нас преподают те, которые непосредственно работают в отрасли	53.01%	36.96%
у нас организуются занятия на производстве	19.28%	26.09%
у нас организуется четкое распределение по местам практики	30.12%	36.96%
потенциальные работодателями приходят к нам с лекциями, организуются встречи с ними	37.35%	34.78%
мы имеем возможность выбрать место практики с последующей возможностью трудоустройства	36.14%	26.09%
у нас проходят отборы лучших для дальнейшей работы в компании	9.64%	10.87%
мы представляем свои идеи перед работодателями с возможным последующим финансированием предложенных проектов	6.02%	8.70%
Всего	100.00%	100.00%

У студентов гуманитарных вузов самым распространенным является то, что в вузе преподают те, которые непосредственно работают в отрасли (53,01%). Но при этом, студенты технического вуза отмечают большую организации четкого распределение по местам практики (36,96% относительно 30,12%), большую организацию занятий на производстве (26,09 % относительно 19,28%), большую возможность презентовать свои идеи перед работодателями с возможным последующим финансированием предложенных проектов (8,70% к 6,02%). Но при этом, студенты гуманитарных вузов указывают в большей степени на возможность выбрать место практики с последующей возможностью трудоустройства (36,14% к 26,09%). Таким образом, взаимодействие с потенциальными работодателями осуществляется в зависимости от специфики профессиональной направленности вуза.

Таким образом, взаимодействие вуза с потенциальными работодателями является одним из актуальнейших вопросов современного развития высшей школы. Как показали результаты проведенного авторами исследования, основной и ярко выраженной проблемной траекторией в изучении клиентоориентированной организационной культуры в вузе выступило отсутствие налаженных взаимодействий с внешними клиентами (работодателями) и образовательным учреждением. Данная траектория выражается в возрастании неудовлетворённости студентов различными направлениями вуза в соответствии с курсом обучения. Именно на выпускном курсе, являясь «продуктом» образовательного процесса вуза студент готов транслировать полученные знания, умения, навыки в своей профессиональной деятельности, проявляя высокий уровень компетентности. Но, сталкиваясь с проблемой трудоустройства, возникает разочарование и, как следствие, частичная утрата полученных в вузе знаний. Именно поэтому, важнейшим направлением деятельности высшего учебного заведения должна быть четкая политика партнерских отношений в системе «вуз-работодатель», обеспечивающая неразрывную связь между студенческим сообществом и выпускниками вуза.

Реализация данного подхода возможна только при постоянном мониторинге уровня лояльности потенциальных клиентов вуза, уровня удовлетворенности потребителей услуг, потребительских предпочтений и их ожиданий, при оценке обратной связи с субъектами рынка. Такая система партнерских отношений обеспечит высокий уровень клиентоориентированности вуза на региональном рынке образовательных услуг, а также создаст платформу для эффективного социально-экономического развития региона.

Литература:

1. Шавырина И.В., Демененко И.А. Ценностно-мотивационные ориентиры студенческой молодежи // Вестник Института социологии. 2017. Т. 8. № 2 (21). С. 128-139.
2. Гулей И.А., Шавырина И.В. Клиентоориентированный подход в развитии организационной культуры вуза // Социально-гуманитарные знания. 2015. № 8. С. 257-262.

Демура Н.А., Антонюк О.В., Шубин В.В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ И НАУКЕ*

Переход общества от индустриальной стадии развития к информационной делает необходимым информационно-технологическую модернизацию системы образования, которое в полном смысле становится «фундаментом» будущего мира. В современном обществе использование информационных технологий необходимо практически в любой сфере деятельности человека и данное явление со временем только набирает актуальность. Именно поэтому внедрение информационных технологий в образовательную деятельность является необходимым.

Информационные технологии (ИТ) в образовании в настоящее время является необходимым условием перехода общества к информационной цивилизации. Современные технологии и телекоммуникации позволяют изменить характер организации учебно-воспитательного процесса, полностью погрузить обучаемого в информационно-образовательную среду, повысить качество образования, мотивировать процессы восприятия информации и получения знаний.

В современном обществе очень высокая скорость распространения информации, это влечет за собой более быстрый процесс обучения человека, на любой стадии жизни. Основной задачей внедрения информационных технологий, является повышение скорости коммуникации и обмена знаниями.

Информационные технологии позволяют рождаться и совершенствоваться технологиям, в различных сферах. Открытие новых технологий является основной целью науки, так как они позволяют человечеству повысить качество жизни.

Для того чтобы, в полной мере, использовать потенциал ИТ ими нужно правильно пользоваться, поэтому очень важно разработать методику обучения человека, начиная с самого раннего возраста. Правильно налаженная система поиска поможет человеку быстро и эффективно находить нужную информацию.

Начинать данное внедрение нужно с первой ступени человека в сфере образования и науки - дошкольного образования.

Необходимость информатизации в учреждениях дошкольного образования обусловлена социальной потребностью в повышении

качества обучения, воспитания детей дошкольного возраста, требованиями современного общества, которое нуждается в том, чтобы его члены были готовы к производительному и творческому труду.

Информационные технологии соответствуют способу восприятия информации нового поколения детей, выросшего на телевидении, компьютерах и мобильных телефонах. У детей нового поколения потребность в зрительном, осязаемом и эмоциональном способах восприятия информации гораздо выше. Информационно-коммуникационные технологии, в отличие от обычных технических средств обучения, позволяют насытить ребенка большим количеством готовых, строго отобранных, соответствующим образом организованных знаний; активизировать развитие интеллектуальных и творческих способностей, и что очень актуально в раннем детстве - умение самостоятельно приобретать новые знания.

Проведение уроков на высоком эстетичном уровне с применением музыки и анимации; вовлечение в процесс обучения всех детей, включая самых пассивных и активных; возникновение ярких положительных эмоций от использования «взрослой» техники, вследствие чего увеличивается объём выполняемой работы и запоминаемого материала - всё это несомненные плюсы использования информационных технологий в дошкольном образовании.

Работа с ресурсами Интернет, где большая часть информации представляет совокупность различных областей знаний, позволяет детям формировать целостную картину мира. Кроме того, компьютер позволяет в значительной степени устранить одну из распространённых причин отрицательного отношения к учебе - неуспеваемость, обусловленную непониманием сути проблемы, значительными пробелами в знаниях. Работая на компьютере, ребёнок получает возможность довести решение любой учебной задачи до конца, поскольку ему оказывается необходимая помощь или полностью объясняется решение.

В современном обществе владение навыками информационных технологий ещё в дошкольном возрасте во многом определяет успешность будущей профессиональной подготовки нынешних детей.

Нельзя не отметить преимущества использования информационных технологий для педагогов. Помимо возможности контроля самостоятельной работы детей и корректировки их действий «не вставая с места», благодаря сети Интернет, воспитатели получают возможность формирования связей внутри педагогического

сообщества. Это позволяет им вести переписки с коллегами с целью обмена опытом, принимать участие в обсуждении новейших тенденций в области образования, принимать участия в онлайн-конференциях, изучать научные работы и просто наблюдения педагогов и ученых, корректируя проведение своих занятий с детьми.

Применение информационно-коммуникационных технологий в дошкольном образовании становится все более актуальным, так как в наиболее доступной и привлекательной игровой форме позволяет достигнуть нового качества знаний, развивает логическое мышление детей, усиливает творческую составляющую учебного труда, максимально способствуя повышению качества образования среди дошкольников. Современным детям намного интересней компьютерная графика, анимация, чем просто картинки.

Эмоциональные и яркие игровые занятия, с привлечением большого иллюстрированного материала, с использованием звуковых и видеозаписей – все то, что может обеспечить компьютерная техника с её мультимедийными возможностями, и чего так не хватает современным детям для полноценного и комфортного получения знаний.

Постоянное совершенствование учебно-воспитательного процесса вместе с развитием и перестройкой общества, с созданием единой системы непрерывного образования, является характерной чертой обучения в России. Осуществляемая в стране реформация направлена на то, чтобы привести содержание образования в соответствие с современным уровнем научного знания, повысить эффективность всей учебно-воспитательной работы и подготовить учащихся к деятельности в условиях перехода к информационному обществу. Поэтому информационные технологии становятся неотъемлемым компонентом содержания обучения, средством оптимизации и повышения эффективности учебного процесса, а также способствуют реализации многих принципов развивающего обучения.

Отдельного внимания заслуживает дистанционное обучение, оно эффективно в качестве получения новых знаний или дополнения старых. К его основным преимуществам можно отнести простоту изложения материала, безграничный объем передаваемой информации, высокий уровень коммуникации, способность быстро реагировать на различные нововведения, что позволит улучшить качество обучения.

В современном обществе владение навыками информационных технологий во многом определяет успешность будущей профессиональной подготовки нынешних детей.

Послевузовское образование также ориентировано на внедрение ИТ: дисциплины, связанные с изучением и внедрением информационных технологий в научную и профессиональную деятельность.

Повышение уровня компьютерной подготовки обучаемых, увеличение количества и расширение разновидностей авторских педагогических программных средств, использование новых информационных технологий в науке и образовании в целом, являются одним из основных направлений совершенствования среднего образования в нашей стране.

Следует также сказать о том, что перечисленные особенности применения ИТ в процессе обучения являются необходимыми, а вариативность их использования более обширна в виду стремительного развития самих технологий. Поэтому отличительной чертой современного этапа развития образовательной системы является качественная модернизация всех основных ее компонентов. Интенсивное инновационное обновление образования невозможно без широкого применения новейших информационных технологий. Информатизация образования является одним из приоритетов развития социальной сферы и органически связана с процессом модернизации образования.

**Работа выполнена в рамках реализации Программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова.*

Литература:

1. Демура Н.А. Развитие персонала как важнейшая составляющая развития предприятия // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. мат.- VI Междунар. заоч. науч. - практ. конф., посвящённой 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова. 2014. С. 198-202.
2. Демура Н.А., Кирьянова А.А., Афанасьев С.А. Профессиональное развитие молодежи и проблемы трудоустройства // Актуальные проблемы правового, экономического и социально-психологического знания: теория и практика материалы международной научно-практической конференции. 2017. С. 134-138.
3. Земченкова Т.В., Английский для дошкольников. М.: ВАКО, 2008
4. Роберт И.В., Панюкова С.В., Кузнецов А.А., Кравцова А.Ю. Информационные и коммуникационные технологии в образовании. М.: ИИО РАО, 2006. 374 с.

5. Селиверстов Ю.И. Подготовка высококвалифицированных кадров в Белгородских университетах как фактор инновационного развития области // Управление городом: теория и практика. 2016. № 1(20). С. 21-24.

6. Удалов С.Р. Подготовка педагогов к использованию средств информатизации и информационных технологий в профессиональной деятельности. Омск: Изд-во ОмГПУ, 2005. 211 с.

7. Урсова О.В., Христочевский С.А. Интернет как двигатель профессионального // Информатика и образование. 1994, № 1. С. 13-19.

8. Шишкова И.А., Вербовская М.Е. «Английский для малышей» под редакцией Н.А. Бонк. ЗАО «Росмэн-Пресс», 2006.

Денисова Е.М.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Профориентационная работа в вузе занимает значительное место. Она организуется и ведется в рамках обеспечения непрерывности ступеней образования, для привлечения абитуриентов в вуз. Ее роль для вуза возрастает с позиции поиска новых возможностей по привлечению слушателей. В статье описаны пассивные и активные методы профориентационной работы, приведены варианты реализации отдельных видов работы. Выделены рекомендации по организации профориентационной работы

Выбор профессии – сложный и ответственный шаг в жизни каждого человека, от которого будет зависеть его дальнейшая деятельность. При решении проблемы «кем быть» можно воспользоваться следующими правилами. Правило первое - познайте себя, свое собственное «Я»: здоровье, интересы и склонности, способности, знания и умения. Правило второе - узнайте все о профессии: предмет, цель и условия труда; пути получения профессии; медицинские противопоказания; требования профессии к личности (профессионально важные качества); актуальность выбранной профессии на рынке труда и перспективы ее развития. Правило третье - соотнесите свои данные с требованиями выбранной профессии [1].

Целью статьи является описание варианта организации профориентационной работы в вузе.

Сегодня многие высшие образовательные учреждения испытывают проблему набора студентов, причем эта проблема касается всех вузов без исключения. Без результативной профориентационной деятельности современный вуз не конкурентоспособен, так как именно студенты являются основным конкурентным преимуществом. Поэтому если вуз планирует функционировать и развиваться в условиях конкурентной борьбы, ему необходимо подходить креативно и системно к выбору методов профориентационной деятельности.

В основу профориентационной деятельности вуза должны быть положены принципы интеграции, регионализации (учет интересов конкретных работодателей, особенностей и потребностей рынка труда, миграционных процессов, социально-профессиональных и образовательных запросов населения), непрерывности (позапность формирования профессионального самоопределения, личностного и профессионального развития обучающихся) [4].

В рамках данного исследования мы будем говорить о двух фундаментальных с позиции методологии направлениях профориентационной работы вуза: профориентационная работа с целью привлечения абитуриентов в вуз и профориентационная работа с целью профессионального самоопределения студентов.

Профориентационная работа с целью привлечения абитуриентов в вуз

Дополнительное образование на базе вуза призвано дополнить и расширить предпрофильную и профильную подготовку школьников. Профильная дифференциация способствует тому, чтобы обучающиеся могли сделать осознанный выбор будущей профессии. Средства и методы профильной и предпрофильной подготовки давно являются предметом изучения педагогов-исследователей. Профориентационная деятельность образовательного учреждения рассматривается как научно обоснованная система подготовки потенциальных абитуриентов к свободному и самостоятельному выбору профессии, призванная учитывать как индивидуальные особенности личности, так и необходимость полноценного распределения трудовых ресурсов в интересах общества. Методы профориентационной работы высшего образовательного учреждения можно представить в виде пассивных и активных [3].

К пассивным методам относятся:

- беседы с абитуриентами о направлениях и профилях, организуемых преподавателями образовательного учреждения;
- приглашение преподавателей вуза на школьные мероприятия;

- оформление информационных стендов, рекламных щитов и полиграфической продукции о направлениях и профилях вуза;

- организация «Дня открытых дверей и др

Активные методы профориентационной деятельности образовательного учреждения требуют особой подготовки и ориентированы на косвенное вовлечение предполагаемых абитуриентов в мир науки и студенчества.

Выделим следующие активные методы профориентации:

- привлечение школьников к работе вузовских проблемных групп;

- создание в вузах работниками телевидения и преподавателями рекламных роликов, позволяющих позиционировать направления и профили вуза;

- активное участие преподавателей вуза в государственных программах по повышению квалификации и профессиональной переподготовке;

- организация научных исследований по актуальным вопросам экономики, психологии, управления и др.;

- проведение профессиональных недель факультетов;

- организация олимпиад для различных групп населения и для школьников в частности.

Профессиональная ориентация обучающихся

Профориентационная работа с обучающимися направлена на повышение качества подготовки, формирование дополнительных компетенций, востребованных на рынке труда. Она способствует освоению обучающимися нового опыта деятельности, социальных ролей, коммуникации, профессионального поведения, качеств. Как известно, мотивирующим фактором в работе является интерес к своему делу. Под формированием профессионального интереса следует понимать становление профессионально значимых качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, творческой самореализации в профессии. [6] Интерес к профессии - это, прежде всего, интерес к конкретному виду трудовой деятельности. В вузах создаются и функционируют студенческие советы. В рамках их деятельности у обучающихся будут проявляться и развиваться лидерские качества, которые необходимо целенаправленно развивать и направлять на достижение созидательных целей. Обучающиеся реализуют свою внутреннюю потребность в творческой самореализации. При этом часто происходит трансформация в нравственные качества личности (справедливость, добро, любовь к профессии).

В заключение отметим основные направления профориентационной работы вуза, которые, на наш взгляд, являются необходимыми и достаточными для успешного осуществления профориентационной работы вуза в целом. К основным направлениям профориентационной работы вуза отнесем следующие.

- Профориентационная работа с учащимися образовательных учреждений (общеобразовательных и СПО) и их родителями.
- Выявление и реализация профориентационных возможностей различных программ (образовательных, воспитательных и т.д.) и научно-исследовательских проектов.
- Формирование системы привлечения и обеспечения набора абитуриентов из отдаленных территорий.
- Укрепление взаимодействия с педагогами города, района, края.
- Профориентационная работа со студентами.
- Информационное сопровождение профориентационной деятельности.

Литература:

1. Загузина Н.Н. Довузовская подготовка как условие содействия профессиональному самоопределению старших школьников.
2. Ключова В. В., Яркова Г. А. Возможности педагогического вуза в организации профориентации школьников // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 2. С. 8-12.
3. Копасовкая Н.Г. Характеристика коммерческих бизнес-проектов и методика составления бизнес-плана // Вестник Нижегородского университета Н.И. Лобачевского 2007. №5. С. 124-129.
4. Молоткова Н.В., Мищенко Е.С. SWOT-анализ как основа разработки стратегии развития профориентационной работы образовательной организации в условиях конкурентной среды Вестник Самарского государственного экономического университета. 2010. № 3(65). С. 52–56.
5. Мутырова А.Л. Педагогическая система профориентационной работы вуза в условиях непрерывного образования: Автореф. дис. канд. пед. наук 13.00.08. Астрахань, 2008. 22 с.
6. Орешкина А.К., Цибилова Т.Ю.. Развитие преемственности образовательных процессов в системе непрерывного образования. М.: МГОУ, 2010. 228 с.

Ерохина Н.Г., Полякова Т.А.
Елецкий государственный университет
им. И.А. Бунина, Россия, г. Елец

**ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОДЕЙСТВИЯ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ
ЕЛЕЦКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
ИМ. И.А. БУНИНА**

Отсутствие в современной России системы государственного послевузовского распределения выпускников создало определенные трудности трудоустройства молодых кадров по специальности. В последние годы вопрос трудоустройства выпускников является актуальным для высших и средне-специальных учебных заведений.

В России, как известно, различные регионы неоднородны по уровню экономического развития. Именно в зависимости от социально-экономической ситуации в регионе проблема трудоустройства выпускников решается не равноценно. Сегодня решение проблем молодежной занятости должно стать одним из приоритетных направлений, в первую очередь, региональной политики.

В рамках «Ярмарки вакансий» в Елецком государственном университете им. И.А. Бунина было проведено анкетирование выпускников 2017 года, общее количество респондентов составило 123 человека. Его результаты показали, что 59% хотели бы остаться работать в регионе, 83% – иметь работу только по профилю полученного образования.

На сегодняшний день успешному трудоустройству выпускников призваны содействовать региональные и вузовские центры трудоустройства, функционирующие при учебных заведениях. В ЕГУ им. И.А. Бунина вопрос о содействии в трудоустройстве выпускников вуза стал одним из важнейших уже много лет назад. Вначале этим занимался руководитель практик в учебно-методическом управлении университета, а в 2007 году в вузе был создан отдел практик и трудоустройства студентов, в 2016 году он был преобразован в отдел организации практик и содействия трудоустройству, общее направление которого сосредоточено на координировании работы подразделений университета по вопросам практики, оказании помощи молодым специалистам в трудоустройстве, их профессиональной адаптации к условиям постоянно меняющегося рынка труда.

По вопросам эффективного поведения на рынке труда с обучающимися и выпускниками вуза отделом организации практик и

содействия трудоустройству ежегодно проводится индивидуальная и групповая работа.

В основе всей системы содействия трудоустройства выпускников лежит:

- заключение долгосрочных договоров о научно-практическом сотрудничестве университета с различными предприятиями по проведению практик и стажировок обучающихся²⁹;

- содействие в трудоустройстве выпускников посредством использования практик (стажировок) на предприятиях (в организациях)³⁰;

- подбор кадров по заказам работодателей³¹;

- прием заявок от работодателей на разработку студентами тем выпускных квалификационных работ для последующего внедрения их результатов в производство и трудоустройства выпускника³²;

- организация совместно с работодателями встреч, мастер-классов, экскурсий, презентаций, ярмарок вакансий;

- взаимодействие с региональными и местными органами исполнительной и законодательной власти, центрами занятости региона;

- содействие в организации и непосредственное участие в конференциях, семинарах, региональных сессиях, межрайонных совещаниях, круглых столах по вопросам трудоустройства;

- совместное с сотрудниками областного казенного учреждения «Елецкий городской ЦЗН» проведение занятий по технике и правовым аспектам трудоустройства, эффективных способах поиска работы;

- консультации о наличии вакансий в регионе и РФ.

В современных социально-экономических условиях достижение высокого уровня профессионального образования невозможно без тесного взаимодействия с работодателями. В течение многих лет университет имеет стратегических партнеров среди промышленных предприятий, образовательных учреждений региона, органов власти, центров занятости населения города и области.

²⁹ См.: Полякова Т.А. Взаимодействие вуза с работодателями в системе трудоустройства выпускников Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов IX Международной заочной научно-практической конференции. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2017.

³⁰ См.: Там же.

³¹ См.: Там же.

³² См.: Там же.

В 2016-2017 учебном году сотрудники отдела организации практик и содействия трудоустройству приняли непосредственное участие в 9 мероприятиях по вопросам трудоустройства, проводимых в регионе (конференциях, семинарах, региональных сессиях, межрайонных совещаниях, круглых столах, ярмарке вакантных должностей). Целесообразно отметить участие в некоторых из них:

– в региональной стратегической сессии «Апробация регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста» (8-9 сентября 2016 года), которая состоялась в административно-деловом центре ОЭЗ «ППТ "Липецк"». В мероприятии участвовали представители автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив», союза «WorldSkills Russia», органов исполнительной власти Липецкой и Тамбовской областей, объединений работодателей, образовательных учреждений, промышленных предприятий региона и т.д.;

– в семинаре «Организация деятельности Центров содействия трудоустройству выпускников вузов и профессиональных образовательных организаций: рекомендации и опыт работы» (4 октября 2016 года, Межотраслевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров). В нем приняли участие вузы различных округов: Дальневосточного, Центрального, Южного и др. В рамках семинара были обсуждены следующие вопросы: эффективные технологии создания и управления сайтом ЦСТВ, примеры использования социальных сетей в работе ЦСТВ, эффективные практики организации временной занятости студентов, взаимодействие с федеральными, региональными органами по труду и занятости населения и др.;

– в ярмарке вакантных должностей, организованной областным казенным учреждением «Грязинский районный центр занятости населения» (21 октября 2016 года), где присутствовали работники кадровых служб предприятий города;

– в научно-практической конференции с международным участием «Научно-методические основы подготовки кадров для машиностроительного кластера «Долина машиностроения» Липецкой области» (6 апреля 2017 года, Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина). В конференции приняли участие начальник управления инновационной и промышленной политики Липецкой области А.И. Щедров, представители работодателей (ПАО «Елецгидроагрегат», ОАО «Энергия», ООО «Лебедянский машиностроительный завод» и т.д.), представители разных научных, образовательных учреждений России и зарубежья: Липецкой и

Орловской областей, Сербии и др. В ходе конференции работники образовательных учреждений совместно с работодателями, представителями органов власти, используя отечественный и зарубежный опыт, наметили пути подготовки кадров различного уровня квалификации, необходимых для машиностроительного кластера Липецкой области, а возможно, и соседних областей Центрального федерального округа Российской Федерации.

В рамках профориентационной работы и помощи в трудоустройстве сотрудниками отдела организации практик и содействия трудоустройству, а также профессорско-преподавательским составом университета на местах практик и в вузе организовывались различные мероприятия с участием работодателей (см. в разделе «Новости» - (http://www.elsu.ru/otpts/news_opts). Так, в течение 2016-2017 учебного года состоялись экскурсии обучающихся в АО «Энергия», ООО «Бекарт Липецк», ООО фабрика НХП «Елецкие кружева», ООО «Дж.Т.И. Елец», ОАО «ОЭЗ ПИПТ «Липецк»; прошли встречи с представителями различных организаций (предприятий, компаний): ПАО «Елецгидроагрегат», МБУ «Управление гражданской защиты г. Ельца», «Ростелеком», ООО «Айти-Нэт», МБУ «ЕТРК», «КонсультантПлюс: Липецк», «Гарант», МБОУ «Школа № 19 города Ельца», ОКУ «Елецкого городского ЦЗН», ОКУ «Липецкий городской центр занятости населения», ООО «Полесье Липецк», ООО «АйТи-Нэт», 1С Профи, ООО «АгроТерра», ООО «Виком», АО «Октябрьское», «Доминант» и т.д.

С 21 по 27 ноября 2016 года в рамках «Недели психологии» при организационной поддержке отдела организации практик и содействия трудоустройству и кафедры психофизиологии и педагогической психологии университета прошли мастер-классы педагогов-психологов образовательных учреждений г. Ельца: «Технология работы с архетипами в конфликтных ситуациях», «Психологическая помощь в экстренных ситуациях различным категориям населения» и др.

22 марта 2017 года выпускники института истории и культуры посетили мастер-классы ведущих педагогов Муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений г. Ельца. Так, на базе МБДОУ «Детский сад № 36 города Ельца» в рамках очередного заседания методического объединения музыкальных руководителей дошкольных образовательных учреждений г.Ельца состоялось открытое интегрированное занятие в подготовительной группе по теме «Музыка и математика», которое проводилось Т.В. Потаповой.

В целях повышения эффективности работы по социальной адаптации студентов выпускных курсов к условиям рынка с 21 октября по 23 декабря 2016 года областным казенным учреждением «Елецкий городской центр занятости населения» проводился факультативный курс «Техника трудоустройства». В рамках встреч с обучающимися обсуждались вопросы о рынке труда в России, современных требованиях к профессионалу, планировании профессиональной карьеры, технологиях самопрезентации, правилах успешного собеседования с работодателями.

Ежегодно сотрудниками отдела организации практик и содействия трудоустройству активно ведется работа по сбору вакансий для выпускников и студентов университета; регулярно размещаются объявления об имеющихся вакансиях на сайте университета (<http://elsu.ru/praktik.html>), официальной странице социальной сети «ВКонтакте» – ЕГУ им. И.А. Бунина (<https://vk.com/egubunin>) – в разделе «Выпускникам», информационных стендах институтов, отдела практик и трудоустройства студентов. В 2016-2017 учебном году на сайте отдела было размещено 125 заявок (см. раздел «Объявления» - (http://elsu.ru/praktik_ad.html)). При этом часть заявок поступала непосредственно в институты.

В течение учебного года отделом организации практик и содействия трудоустройству осуществлялось информирование обучающихся о временной работе в сельскохозяйственных предприятиях и фермерских хозяйствах региона; в сфере обслуживания, общественного питания; в летних оздоровительно-образовательных учреждениях Липецкой области: СОК «Прометей», МАУ ДОЦ «Белая березка», СРЦ «Клен», КРЦ «Спартак»; Московской области: «Дружба» и Краснодарского края: «Зорька» и др.; в добровольной пожарной дружине при МЧС г. Ельца и т.д.

На протяжении многих лет в университете функционируют студенческие объединения, являющиеся эффективными способами временной занятости обучающихся:

– волонтерский отряд «SOS» «Содружество отзывчивых сердец», деятельность которого направлена на поддержку различных социальных категорий населения, социальное проектирование, пропаганду здорового образа жизни, создание «информационного поля добра»;

– оперативный отряд «Факел», осуществляющий профилактическую работу с подростками и молодежью, обеспечивающий охрану правопорядка во время культурно-массовых мероприятий различного масштаба;

– строительный отряд (по ремонту учебных помещений, изготовлению и установке учебно-наглядных пособий, ремонту станков);

– отряд проводников «Елецкая магистраль», ежегодно обновляющий свой состав;

– педагогический отряд «Бонус», сотрудничающий с различными детскими и молодежными общественными организациями г. Ельца, Липецкой области, Российской Федерации, с педагогическими отрядами городов РФ и т.д.

В связи с работой государственной программы по трудовой мобильности, которая в ближайшее время должна успешно решить вопросы трудоустройства молодых специалистов города и области, с открытием «Call-центра» в Ельце, особой экономической зоны регионального уровня туристско-рекреационного типа (ОЭЗ РУ ТРТ) «Елец», на территории которой к 2020 году планируется создание более 10 тысяч рабочих мест, – можно говорить о перспективах работы в организациях нашего региона. А это уже профессиональная подготовка специалистов под конкретные предприятия и гарантированное трудоустройство выпускников.

Ершова Ю.И., Колотушкин А.А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

СОЦИАЛЬНЫЕ МЕТАМОРФОЗЫ ПОСЛЕ ОКТЯБРЬСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ

Революция – это резкий и коренной перелом в общественно-политических отношениях, который приводит к смене общественного строя. Она никогда не происходит случайно, всегда начинается с группы людей, стремящихся к изменениям, задавших определенную цель. И всегда, несомненно, влечет за собой последствия, порой непредсказуемые.

Октябрьская революция 1917 г., или Великая Октябрьская социалистическая революция, как называли ее в СССР, исключением не стала. Но это событие является лишь звеном в цепочке крупнейших потрясений начала XX в. Одна революция сменяла другую, разгорались кровопролитные войны, в том числе братоубийственные, страдал народ, который не знал кому верить, народ, добывающийся лишь свободы. Решалась судьба страны, люди делили власть,

пытались отобрать ее друг у друга, но не понимали и не думали, чем все может закончиться.

Для начала следует рассмотреть предпосылки революции. Октябрьская революция стала продолжением Февральской, итогом которой было двоевластие – в лице Советов рабочих, крестьянских и солдатских депутатов, с одной стороны, и Временным правительством с другой. Фактически реальная власть в период двоевластия находилась в руках Советов, которых в стране было около 600, ибо Временное правительство могло управлять только при их поддержке и проводить свои декреты с их санкций.

Временное правительство изложило в своих документах обширную программу по демократизации страны, подготовке выборов в Учредительное собрание. Со временем отменили смертную казнь, военно-полевые суды, каторги и ссылки. Но все эти события затягивались, приводились к исполнению медленно. Изначально довольное население страны начало высказывать недовольство из-за затягивания решений по вопросам рабочего дня и земли.

На этой почве зрели классовые конфликты: крестьяне, мечтающие избавиться от гнета помещиков и овладеть землей, были готовы на кардинальные действия. Бунтовали рабочие, отрицая капиталистический строй, их было около 2,5 миллионов. Буржуазия сворачивала производства, обосновывая это нехваткой сырья.

Также одной из предпосылок стало то, что Россия была вовлечена в Первую мировую войну. Положение на фронте было плачевным: не было толкового предводителя и командования, армия несла большие потери. В промышленности количество военной продукции стало преобладать над потребительской. Это повлекло за собой рост цен и недовольство народа. Солдаты, как и мирное население, хотели мира. Но у буржуазии, которая наживалась на поставках военных средств, имелись большие планы на продолжение военных действий до самого конца [4].

Таким образом, все предпосылки привели к тому, что в обществе начали расти социалистические идеи, у большевиков появился сильный авторитетный лидер в лице В.И. Ленина, который обещал решить общественные проблемы быстро и грамотно. Итогом стало падение авторитета Временного правительства, которое не в силах было справиться с назревающими проблемами.

Весной и летом случилось три кризиса Временного правительства. Оно все больше не справлялось с управлением страной, складывалась катастрофическая ситуация: парализовано железнодорожное сообщение, бушевала инфляция, введены карточки

на основные продукты питания (хлеб, молоко, мясо, яйца), в некоторых губерниях начался голод.

В это время силу набирали большевики. Они все больше заслуживали доверие населения, росло количество их сторонников. Увеличилось число случаев перехода меньшевиков и эсеров в большевистские партии.

Таким образом, осенью 1917 г. страна оказалась практически неуправляема. Не было ни одного политического деятеля или организации, кроме большевиков, готовых взять на себя ответственность за будущее страны.

Ленин В.И., вынужденный скрываться в Финляндии, в своих регулярных письмах ЦК требовал немедленно начать подготовку восстания и приводил выше сказанные доводы ослабления Временного правительства. Он прекрасно понимал каких трудов будет стоить поднять Россию на ноги и был настроен на тоталитарное правление и мировую революцию.

В ночь на 26 октября восставшие захватили Зимний дворец. Временное правительство прекратило свое существование, его министры были взяты под стражу. Правительство сдалось быстро, потому что обнаружило, что совершенно беззащитно и не имеет союзников.

«Социалистическая революция, о которой так долго твердили большевики, совершилась! Ура, товарищи!» - эти знаменитые слова, сказанные В.И. Лениным на II Съезде Советов рабочих и солдатских депутатов в октябре 1917 г., возвестили народу России о новом периоде в их истории – периоде советской власти и большевизма [6, с. 36].

В этот же день на заседании съезда Советов принят Декрет о мире, призывающий правительства всех воюющих стран заключить демократический мир без контрибуций, и Декрет о земле, предусматривавший конфискацию земель помещиков, национализацию земли, запрещавший ее аренду и наемный труд. Также было сформировано новое правительство – Совет Народных Комиссаров, полностью состоящий только из большевиков, и избран Всероссийский Центральный исполнительный Комитет.

Это стало первым шагом политических и социальных изменений. Так большевики и одержали победу, установили диктатуру пролетариата.

Начались коренные изменения, которых все так ждали:

- Была введена Декларация прав народов России, в которой говорилось, что все люди имеют равные права на свободу и развитие,

нет больше нации господ и нации угнетенных, в том числе права женщин уравнивались с правами мужчин.

- Классовое общество было ликвидировано, помещичья земля передана в руки крестьянам, а промышленные сооружения: фабрики, заводы, шахты – в руки рабочих.

- Закреплением социальных изменений стал Декрет о ликвидации всех прежних сословий и введение единого наименования россиян – граждан Российской республики. Обращение «товарищ» подчеркивало социальное равенство всех граждан.

- Русская интеллигенция раскололась на два лагеря и большая часть ее оказалась в эмиграции, а помещики и капиталисты были лишены всяческих прав и подвергались репрессиям.

- К 1918 г. в республике была создана единая система профсоюзных организаций. Она состояла из 21 большого производственного союза, каждый из них был во главе со своими ЦК и территориальными комитетами. Одним из самых мощных объединений был Всероссийский союз рабочих-металлистов. Он и послужил образцом для организационной перестройки профсоюзов по единому производственному принципу [5, с. 142].

- Произошло создание системы всеобщего начального образования. Были изданы декреты об обязательном обучении грамоте. Развернулось всенародное движение за ликвидацию безграмотности, повсеместно стали открываться школы для взрослых и детей. Для рабочих и среднего технического профессионала были организованы школы фабрично-заводского ученичества и рабфаки. Результатом такой масштабной деятельности стал рост доли грамотного населения с 27% до 51% [2].

- Переходной ступенью к национализации промышленных предприятий стал рабочий контроль, который стал затем охватывать целые отрасли. Национализировалось абсолютно все, и мелкие, и крупные предприятия, от мануфактур до железных дорог [3].

Так и было установлено четкое национальное равноправие. Полностью сменилась элита страны, ее первые лица: властвовали теперь те, кто тысячу лет были «ничем». Возможно именно поэтому им хватало смелости менять в стране все столь резко и бесповоротно идти к тому, о чем они давно мечтали. Об этом же говорил и А.И. Солженицын: «...несомненно, что в XX веке в России произошла величайшая революция всемирного значения. Необратимостью и радикальностью перемены только и определяется революция» [1].

Время затем показало, что не все шло настолько гладко, как хотелось бы, ибо появились первые ошибки Советов и их

последствия. Но возможно у России в то время просто не было другого пути развития. Главное, что народ тогда получил долгожданную свободу и надежду на процветающее будущее.

Можно вечно спорить о пользе событий октября 1917 г. для нынешней России, но одно ясно точно – это был коренной перелом, изменивший историю нашей страны, и сделавший ее такой, какая она сейчас!

Литература:

1. Боброва С.П., Богородская О.Е., Будник Г.А., Королева Т.В., Сироткин А.С. История России с 1917 до 1945 гг.: Иваново: Ивановский гос. ун-т, 2008.

2. Грамотность в России [Электронный ресурс]. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Грамотность_в_России (дата обращения: 18.10.2017).

3. Изменения в общественном строе России после октября 1917 г. [Электронный ресурс]. URL: http://www.k2x2.info/shpargalki/istorija_otchestvennogo_gosudarstva_i_pava_shpargalka/p38.php (дата обращения 13.10.2017).

4. История России кратко. Великая Октябрьская революция 1917 года [Электронный ресурс]. URL: <http://historynotes.ru/oktyabrskaya-revoluciya-1917-goda-rossii/> (дата обращения 13.10.2017).

5. Лысенко Н.А., Елкин С.И., Красников А.А., Папков А.И., Радченко А.А.. Отечественная история. Белгород. БелГТАСМ, 2002.

6. Моисеев В.В. История России. Белгород, Изд-во БГТУ, 2017. Т.2.

Ефименко А.В.

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, Украина, г. Харьков

Буркун И.Г.

Харьковская национальная академия городского хозяйства Украина, г. Харьков

БАЗОВЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

На данном этапе развития современного общества уровень развития региона и государства в целом характеризуется не богатством природных ресурсов и объемами финансовых активов, а, в большей мере, - уровнем образования ее граждан и интеллектуальным

потенциалом нации[1]. Формирование компетентных, способных эффективно решать профессиональные задачи в условиях рыночной экономики высококвалифицированных специалистов – одна из основных задач современности. Изучение научно-методологических основ подготовки конкурентоспособных и элитных специалистов, изучение их состояния, проблем и перспектив, обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Целью совместной работы является выявление базовых предпосылок подготовки конкурентоспособных специалистов в современном обществе на базе исследования психоэмоциональных основ взаимодействия в диаде руководитель группы (преподаватель) – подчиненный (студент). Новизна нового направления работы заключается в компиляции идей синергии, аддитивности и уровня выгорания руководителя при выявлении взаимодействия личностей в процессе обучения для максимального соответствия человека какой-либо профессиональной деятельности, и соответственно, успешности профессионального роста, удовлетворенности работой, что важно как для отдельного индивида, так и для общества в целом.

Вопросы оптимизации межличностных отношений все больше привлекают научный интерес современных исследователей. Такая устойчивая тенденция обусловлена тем, что современное общество представляет собой в глобальном масштабе общество с девальвированными ценностями. Дихотомии подвержены уровень интеллекта и духовности, они стали понятиями неравнозначными, так как развитые технологии отнюдь не означают зрелость развития любой системы в целом. Соответственно, такой важный вопрос как прямая зависимость уровня духовного развития и уровня жизни общества вовсе выпал из поля зрения исследователей, в то же время, в научном мире все громче звучат голоса тех, кто напоминает о преодолении повсеместной жизненной коммерциализации, которая уничтожает духовность и трансформирует нравственные концепты и блокирует раскрытие креативного начала в человеке[2].

Социальные отношения в группе строятся на межличностном восприятии человека человеком, но дают с каждым годом все более существенный крен в сторону их неконструктивного, даже дестабилизирующего характера. К факторам, которые влияют на возникновение перенапряжения индивида, относятся не только объективные (условия работы, содержание выполняемой деятельности, объем работы и т.д.), но и субъективно-личностные, среди которых ключевыми выступают взаимоотношения с руководством. Фактор межличностного взаимодействия в плане

ролевого распределения может проявляться в трех случаях иерархических внутригрупповых контактов[3], а именно:

а) взаимоотношения с руководителем (директором, зав.кафедрой, преподавателем и т.д.);

б) взаимодействие руководителя с подчиненными;

в) общение между коллегами.

С нашей точки зрения, именно период первокурсничества является наиболее подходящим для полноценного раскрытия креативности, выступая как момент личностного самоактуализируемого становления молодого человека, поэтому нами для примера берется вузовская психологическая система, подразделяющаяся на ряд подсистем: факультеты, кафедры и учебные группы. Естественно, что ведущую роль в процессе функционирования всех компонентных частей системы играет руководящее лицо.

Неблагоприятный стиль руководства в учебной диаде нарушает внутреннее психическое равновесие, создавая эмоциональный и психоэнергетический дисбаланс, что сопровождается спектром нежелательных изменений в функционировании организма на психофизиологическом уровне. Отрицательные последствия неэффективного, иногда и вредоносного руководства наносят ущерб всей психологической системе – руководящему звену и подчиненным, в итоге значительно отражаясь на формировании психологии будущего молодого специалиста. Особо сильно это ощущается в деятельности преподавателей, среди которых за последние десятилетия всё более часто наблюдается синдром «выгорания», суммарный негативный эффект от которого проявляется как в профессиональной, так и в личной сфере жизнедеятельности.

Уже сейчас на третье тысячелетие прогнозируется огромный рост ущерба, который может нанести психофизиологическое перенапряжение для жизнедеятельности индивида. В связи с этим весьма актуальным является нахождение способов и средств максимального уменьшения влияния дестабилизирующих факторов и снижения стрессового прессинга во всех сферах жизни человека.

Изменения в сфере образования подразумевают усиление личностного подхода – то есть, прямого взаимообогащающего контакта в обучающей диаде «преподаватель-учащийся» – и обеспечение креативного синергизирующего микроклимата в обучающей среде (в наименьшей степени это требуется также и в производственных отношениях). Такая социально-образовательная проекция вытекает из современной стрессогенной ситуации, во

многим зависящей от столь молниеносно произошедшего технологического взрыва[3,4].

Последние пару десятилетий внедрения таких антистрессовых программ за рубежом с яркой очевидностью свидетельствуют об их эффективности, что подтверждается снижением вышеперечисленных личностных и финансовых затрат. На наш взгляд, изучение именно положительных факторов в процессе развития креативных внутригрупповых отношений было бы более целесообразным, поскольку в этом случае распространялся бы уже проверенный на практике положительный опыт.

Термин аттракция появился в лексиконе исследователей сравнительно недавно и ее рассматривают как возникающую спонтанную взаимосимпатию, как социальную установку одного человека на другого, как проявление положительных эмоциональных взаимоотношений и как форму познания другого человека, основанную на формировании взаимной привлекательности между людьми[5]. Следовательно, не красота другого человека стимулирует возникновение аттракции, а его образ жизни и манера общения.

В обязанность же руководителя (преподавателя) первоначально должно было бы входить создание в коллективе синергирующей атмосферы, стимулирующей появление эффекта аттракции, что в последствии приводило бы в действие психологический механизм эмоциональной привлекательности, совместимости и эмпатийного взаимовлияния. Данные факторы способствуют объединению людей в одну социальную целостность и формированию психологической общности, а умение создать перспективу для личности каждого индивида – одно из самых значимых умений руководителя любого уровня.

Именно для профессии педагога основной является корректное и эффективное межличностное взаимодействие поскольку именно учитель в школе, а затем преподаватель в вузе, учит и формирует квалифицированного Человека-Профессионала, способного к саморазвитию личности. В идеале, самоактуализированная личность характеризуется целым рядом положительных свойств и способностей.

Итак, если духовно-нравственные качества инициатора общения находятся на достаточно высоком уровне развития, то они способствуют инициации положительного психобиоэнергетического потока, формированию состояния синергии в коллективе и эффекта аттракции. Соответственно, развитие и поддержание биоэнергетического личного потенциала прогрессивного духовно развитого руководителя (преподавателя), его имиджевые,

характерологические и поведенческие детерминанты выступают в роли синергирующего стимулятора в межличностных отношениях со студентом, что стратегически положительно влияет на креативность всех членов малого коллектива. В наших исследованиях рассмотрены базовые предпосылки подготовки конкурентоспособных специалистов с учетом особенностей психоэмоциональных основ взаимодействия в диаде преподаватель – студент. Выявлена важность дальнейших исследований в области синергии, аддитивности и уровня выгорания руководителя при выявлении взаимодействия личностей в процессе обучения и эффективности влияния этого процесса на формирование конкурентоспособных и элитных специалистов в любой отрасли.

Таким образом, дальнейшие исследования целевой, содержательной, организационной и социально-психологической компоненты будут способствовать совершенствованию региональной системы подготовки специалистов педагогического профиля к профессиональной деятельности в регионе, адаптации к новым требованиям общества в процессе формирования конкурентоспособного молодого специалиста, что послужит значимым условием развития его профессиональной востребованности и успешности как отдельного студента, так общества в целом.

Литература:

1. Андриенко Е.В. Социальная психология. М.: АCADEMIA, 2001. 264 с.
2. Бандурка А.М., Бочарова С.П. Основы психологии управления. Харьков, унив. внутр. дел, 1999. 528 с.
3. Куликов Л.В. Психология настроения личности: Дисс. ... д-ра психол. наук: 19.00.11. СПб., 1997. 429 с.
4. Иванченко А.А. Креативность и здоровье в экзистенции личности // Валеология: сучасний стан, напрямки та перспективи розвитку / Тези доповідей XI міжнародної науково-практичної конференції, 11-13 квітня 2013 р.: Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2013. С. 79-82.
5. Иванченко А.О. Взаємозв'язок креативності та психосоматофізіології в життєдіяльності особистості // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. 2012. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Випуск 12. К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. С. 71-79.
6. Иванченко А.О. Атракція як синергізуючий фактор у міжособистісних взаємовідносинах та її психо-біоенергетичне значення // Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць

Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Вип. 10. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. С. 270-280.

Зайцева Т.А., Власова Е.А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г Шухова, Россия, г. Белгород*

**СОСТОЯНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
В АО «БЕЛГОРОДСКИЙ ХЛАДОКОМБИНАТ» КАК
ПРЕДПОСЫЛКА ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ
МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА**

Под маркетингом персонала понимаем вид управленческой деятельности, направленной на определение и покрытие потребности в персонале. Задача маркетинга персонала – владеть ситуацией на рынке труда для реализации целей организации [1].

Прогноз потребностей в персонале в АО «Белгородский Хладокомбинат» осуществляется при использовании ряда методов и техник (комплексно или по отдельности). В последнее время пользуются популярностью методы, основанные на расчетах. Но и метод экспертных оценок, не требующий сложных исследований, также используется на хладокомбинате.

Основными целями процесса поиска и подбора персонала АО «Белгородский Хладокомбинат» являются:

- обеспечение организации кадрами, обладающими необходимыми разрядами и квалификаций;
- организация мероприятий по поиску, отбору, найму персонала.

Для достижения цели АО «Белгородский Хладокомбинат» ставит перед собой следующие задачи:

- 1) разработка прогнозов, определение текущей и перспективной потребности в персонале и источников ее удовлетворения;
- 2) организация размещения информации о вакансиях на сайте компании;
- 3) организация собеседований кандидатов с руководителями структурных подразделений;
- 4) сбор заявок на подбор персонала от структурных подразделений организации.

Ежегодно главный инспектор отдела кадров АО «Белгородский Хладокомбинат» анализирует качественный и количественный состав персонала и в соответствии с предоставленными сведениями от руководителей структурных подразделений, определяет потребность в персонале на следующий календарный год, а также источники поиска работников и формирует план потребностей в персонале.

Поиск и подбор кандидатов на вакантные места осуществляется на основании заявки, заполненной на основе характеристик, компетенций и требований к кандидату. Заявка должна быть подписана главным инспектором отдела кадров и согласована с генеральным директором.

Заявка принимается при наличии:

- вакантной должности и соответствующей должностной инструкции, составленной по утвержденной форме;
- данной должности в плане потребностей в персонале;
- поданного заявления об увольнении работника, находящегося на этой должности.

К заявке прилагаются тестовые вопросы по профессиональной деятельности для кандидата на вакантную должность, которые составляются непосредственно руководителем подразделения, подающего заявку.

Для обеспечения эффективного подбора персонала работа ведется по двум направлениям:

1. Использование внутренних ресурсов компании;
2. Использование внешних источников привлечения персонала [2].

Приоритетом пользуется подход, основанный на использовании внутренних ресурсов компании, при котором создаются условия для реализации потенциала собственных сотрудников, предоставляется возможность их развития и продвижения, кроме того, это существенно сокращает усилия и затраты компании.

К внутренним ресурсам относятся: кадровый резерв и собственная база данных резюме.

К внешним источникам привлечения персонала относятся: специализированные региональные рекламные издания; агентства по подбору персонала; государственные центры занятости; прямой поиск; специализированные сайты-порталы Интернета; работа с учебными заведениями (вузы, колледжи, техникумы).

На основании заявки и/или плана потребности в персонале соответствующее подразделение размещает информацию о наличии вакансий:

- на официальном сайте организации (<http://www.hlado.ru/>);
- на специализированных сайтах-порталах Интернета;
- в специализированных региональных рекламных изданиях.

Объявление о наличии вакансии публикуется в специальной рубрике на сайте АО «Белгородский Хладокомбинат» (<http://www.hlado.ru/>) в течение двух-трех рабочих дней с момента получения главным инспектором утвержденной заявки на подбор персонала.

В объявлении указываются:

- наименование должности, подразделения;
- краткое описание должностных обязанностей;
- требование к: образованию, квалификации, опыту работы, личным качествам;
- описание: условий труда, особых условий (командировки, работа сверхурочно, в ночное время и т.д.), процедуры подачи анкеты и/или резюме,
- уровень оклада (по возможности);
- гарантии и компенсации.

Подбор кандидатов проводится на конкурсной основе. Общий срок поиска и подбора не должен превышать одного месяца со времени указанного в заявке. Для вакансии высшего управленческого уровня срок подбора определяется индивидуально, в каждом конкретном случае.

Исключением является заявка на пять и более однотипных вакансий. Она должна быть подана не менее чем за 2 месяца до предполагаемой даты закрытия всех вакансий.

Персонал-маркетинговый подход на АО «Белгородский Хладокомбинат» реализуется таким образом, что, во-первых, все структурные подразделения и их действия рассматриваются и оцениваются исходя из того, как они повлияют на его позицию на внешнем и внутреннем рынке персонала, во-вторых, предприятие активно, систематически и позитивно позиционирует себя на этом рынке и, в-третьих, осуществляет поиск, отбор и поддержку пригодных работников.

Нами было проведено социологическое исследование в АО «Белгородский Хладокомбинат» с использованием метода экспертного опроса.

Как известно, экспертные методы ориентированы на получение коллективных мнений специалистов. Однако вопрос необходимого и достаточного количества экспертов до сих пор является дискуссионным. Из самых общих положений можно утверждать, что

чем больше экспертов участвует в исследовании, тем лучше, так как в этом случае снимается влияние субъективной индивидуальной оценки на среднее мнение. В научной литературе и практике экспертного опроса нет единого мнения по поводу оптимального размера группы экспертов. В разных работах рекомендуемый размер группы экспертов колеблется от 5 до 40 человек. Однако следует отметить, что в нашем исследовании, число специалистов, способных высказать квалифицированное мнение по существу решаемой нами задачи и отвечающих требованиям, предъявляемым к экспертам, весьма ограничено.

Следовательно, по мере увеличения численности экспертной группы в нее будут включаться специалисты все более низкой квалификации, что в конечном итоге может привести к снижению точности и надежности полученных оценок. Поэтому в наше исследование мы включили 7 человек.

В основу анкеты, разработанной нами в ходе исследования, были положены вопросы, связанные с повышением эффективности системы маркетинга персонала в АО «Белгородский Хладокомбинат».

Составляя социальный портрет экспертов, отвечающих на вопросы анкеты, мы выяснили, что большинство из них – это мужчины (82,4%) в возрасте от 30 до 45 лет (42,7%).

Проводя общий анализ результатов анкетирования, мы выявили ряд интересных тенденций. Во-первых, большинство экспертов (89,3%) считают, что технологии маркетинга персонала очень актуальны и необходимы для внедрения в организацию.

Во-вторых, работники АО «Белгородский Хладокомбинат» считают, что применение только Программы поддержки и развития кадрового потенциала организации аттестации является недостаточным (75%), большинство экспертов (80,1%) не знают, применяются ли еще, какие-либо технологии маркетинга персонала в организации.

Экспертам был предложен вопрос: «Какие факторы привлекательности рабочего места Вы считаете наиболее значимыми для вашей организации?» (рис.1)

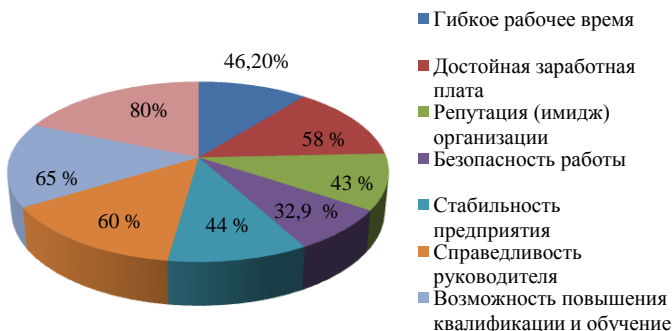


Рис. 1. Распределение наиболее важных факторов привлекательности рабочего места, в % к числу опрошенных

Наиболее важным в указанном ракурсе выступает социальный пакет (80%), на втором месте возможность обучения и повышения квалификации за счет организации (65%), на третьем – справедливость руководителя (60%).

Большинство экспертов (79,3%) полагают, что применение технологий маркетинга персонала смогут повысить эффективность работы отдела кадров на АО «Белгородский Хладокомбинат».

Подведем некоторые итоги. Социологическое исследование, проведенное методом экспертного опроса в АО «Белгородский Хладокомбинат», позволило определить, что эксперты считают, что использование Программы поддержания и развития кадрового потенциала лишь малая часть необходимой работы связанной с маркетингом персонала. Вместе с тем, следует отметить, что применение технологий маркетинга персонала сможет повысить эффективность кадрового потенциала организации.

Нельзя не отметить, что важным фактором, характеризующим организацию, является сезонный характер работы, который влияет на показатель текущей работы персонала. В связи с этим, внедрение технологий маркетинга персонала позволит избежать сложностей при наборе и адаптации [3] персонала к очередному сезонному периоду, что будет способствовать увеличению прибыли организации.

Литература:

1. Савенкова Т.П. Маркетинг персонала в инновационно-инвестиционной среде: дис. ...канд. эконом. наук. Сочи, 2013. 230 с.
2. Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Регулирование трудового поведения как составная часть стратегического управления // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2017. №1. С. 234-240.

3. Зайцева Т.А., Власова Е.А. Адаптация молодых специалистов в коммерческой корпорации // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. мат - VIII междунар. науч.-практ. конф., посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. С. 210-214.

Иванов М.В., Михайлова И.Д.
*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ГТО КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ АСПЕКТ ЗДОРОВОЙ ЖИЗНИ СТУДЕНТА

Формирования такого комплекса как ГТО началось еще в далеких 1920-х годах, когда страна, переживавшая внутренние потрясения и гражданскую войну, нуждалась в идеологической сплоченности, которую в то время мог предложить лишь массовый спорт с сопутствующими ему дисциплиной, порядком и хорошей физической подготовкой.

Позже в СССР появляется крупная общественная организация ОСОАВИАХИМ- Общество содействия обороне и химическому строительству. Под его началом по всей стране массово открываются спортивные кружки и большое количество мест для занятий физическими упражнениями для всех и каждого. Тогда и возникает сама формулировка «Готов к труду и обороне». 1 марта 1931 года в СССР официально утверждают первый комплекс, который, начиная с того времени, становится основой системы физического воспитания всей страны [1].

Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «Готов к труду и обороне» сегодня представляет собой важнейший социальный проект федерального значения, ставший инструментом реализации государственной политики по привлечению широких слоев населения к занятиям физической культурой и ведением здорового образа жизни, увеличением продолжительности жизни [2].

Кроме того, наличие глобального всероссийского проекта, как ГТО - это путь к психологическому единству страны, благодаря системе объединяющей всех жителей нашего государства вне зависимости от возрастной группы. «Готов к труду и обороне» - это возможность поднять патриотизм населения через «совместные»

регулярные занятия физической культурой, встав на путь внедрения этого феномена как нормы, тем самым пропагандируя здоровый образ жизни.

Однако отправной точкой развития комплекса ГТО и внедрения его в широкие массы начинается со школьников и студентов. В таких условиях учащиеся высших учебных заведений становятся одновременно примером для подрастающего поколения и той частью населения, которая в перспективе, со временем, примкнет к работающей на постоянной основе части населения. Иными словами, студент сейчас- это школьник в прошлом и самостоятельный, ответственный работающий гражданин в будущем, способный создавать и обеспечивать благами свою семью.

Так, только здоровый специалист сможет в полной мере реализовать весь тот потенциал, все знания, которые дал ему университет в будущей самостоятельной деятельности [3].

Человек в возрасте от 18 до 30 лет активно формирует свои предпочтения, точку зрения на разные общественные вопросы и, конечно, свое отношение к жизни. Очень важно чтобы все это так или иначе включало в себя любовь к спорту, потребность в регулярных физических упражнениях, как фактор поддержания активного здорового образа жизни.

Регулярные физические нагрузки оптимизируют функциональное состояние организма, успешно используются для повышения физической работоспособности, профилактики и лечения многих заболеваний [4].

Сейчас в рамках ГТО как раз пропагандируются такого рода жизненные аспекты. Разработанный комплекс направлен не только на акцентирование положительных последствий здоровью студента при нормах сдачи ГТО (потому как в таком возрасте не каждый способен в полной мере оценить важность активного здорового образа жизни и его дальнейших положительных последствий на взрослый организм человека), но и материальных поощрений за отличное выполнение нормативов. Такими могут являться непосредственно знак отличия ГТО, дополнительные баллы в рейтинге при поступлении в учебные заведения, наличие возможности получения повышенной стипендии за спортивные достижения да или вообще в качестве дополнения к студенческому портфолио. Иными словами, ГТО обладает способностями не только прививания правильных здоровых физических привычек, но и материальным награждением своих участников за отличные старания.

Так, с первого курса ВУЗы предлагают своим учащимся начинать испытания ГТО, при этом программа физической культуры университета также направлена на подготовку к выполнению нормативов, и поддержания высоких результатов у студентов.

Повторное обследование студентов в рамках ГТО на последующих курсах позволяет проследить динамику их функционального состояния в процессе обучения в вузе и провести сравнительный анализ. Изучение динамики показателей физической подготовленности студентов является необходимым условием планирования и организации учебной работы по физическому воспитанию в вузе, положительная динамика показателей- это критерий качества учебного процесса [5].

Практический вопрос прохождения испытаний также представляет собой доступную схему выполнения. В рамках реализации проекта среди большего количества населения в т.ч. студентов, чье обучение, да и жизнь в целом, связаны с электронными гаджетами и интернетом, правительством РФ был создан специальный портал <http://www.gto.ru> в котором можно найти любую интересующую информацию в рамках комплекса и зарегистрироваться.



Рис. 1. Нормы ГТО для мужчин и женщин (18-24 лет).

Иллюстрация Любови Турбиной [1].

Для начала желающему выполнить нормативы ГТО студенту стоит зарегистрироваться в своем учебном заведении, основательно подойти к вопросу физической подготовки и, конечно же, под внимательным присмотром педагогов по физической культуре пройти на отлично все необходимые виды спорта согласно существующей таблице и возрасту. У сдающего также имеется некоторая альтернатива - возможность выбрать более импонирующий студенту вид спорта вместо менее нравящегося.

По окончании выполнения норм, происходит подсчет и анализ результатов учащегося. За соответствующие результаты студенты получают знак ГТО I, II или III степени, в качестве особого

отличительного признака, своего рода «медаль за заслуги». На деле же студент получает не только знак ГТО, но также понятие и привычку оптимальной физической активности.

Под оптимальной физической активностью принимается такой ее уровень, который способен максимальный оздоровительный эффект. Следовательно, оптимальная двигательная активность должна обеспечить нормальное развитие и функционирование для сохранения здоровья и совершенствования различных процессов жизнедеятельности, компенсацию возрастных изменений в организме. Приведенные определения подчеркивают целевую направленность поиска оптимальных нагрузок- достижение оптимального уровня здоровья [4].

Организаторы проекта ГТО считают возрождение комплекса ГТО в учебных заведениях принципиально важным для формирования у молодого поколения целеустремленности и уверенности в своих силах [1].

На самом деле, человек выполняющий нормативы получает не только знак отличия, но и правильную привычку активного и здорового образа жизни, положительными последствиями которой является правильная ежедневная физическая нагрузка на организм, плодотворно влияющая не только на внутреннюю его работу, но и на внешний облик. Здоровый человек, привлекателен, уверен в себе, способен поддерживать собственное спокойное эмоциональное состояние. Но и конечно, если он еще и студент, то является отличной пропагандой (для молодого и старшего поколения) ведения здорового образа жизни.

Литература:

1. Официальный сайт Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» [Электронный ресурс]. Системные требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://www.gto.ru> (дата обращения 28.09.2017)

2. Кривцов А.С., Косухин В.В. Подготовка студентов к сдаче норм ГТО по стрельбе / Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. материалов конф. XI Междунар. науч. конф. Белгород : Изд-во БГТУ, 2015. Ч.1. С. 200-203.

3. Крамской С.И., Зайцев В.П., Амелъченко И.А. Творческий и спортивный путь кафедры физического воспитания и спорта / Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. материалов конф. X Междунар. науч. конф., посвященной 60- летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород : Изд-во БГТУ, 2014. Ч.1. С. 6-10.

4. Грищенко А.И., Куций Д.В., Посыпайко А.А. Формирование занятий спортом молодежи или сколько нужно двигаться, чтобы быть здоровым и успешным? / Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. материалов конф. X Междунар. науч. конф., посвященной 60- летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород : Изд-во БГТУ, 2014. Ч.1. С. 87-90.

5. Залевская Е.Н. Готовность студентов к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно- спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» / Здоровый образ жизни и физическое воспитание студентов и слушателей вузов: сб. материалов конф. XIII международной очно-заочной науч.- практич. конф. М.: ИНЭП, 2015. С. 130-133.

Кедечинова А.П., Шаталова Ю.А.

*Горно-Алтайский государственный политехнический колледж
им. М.З. Гнездилова, Россия, г. Горно-Алтайск*

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ЦЕНТРА «КАРЬЕРА» (БПОУ РА «ГОРНО-АЛТАЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. М.З. ГНЕЗДИЛОВА»)

В условиях формирования нынешних взаимоотношений в России важное место занимает карьера, которая позволяет на уровне организации использовать профессиональный потенциал работника и дает возможность специалисту удовлетворить свои профессиональные и социальные потребности. Карьера рассматривается как процесс самореализации человека в профессиональной деятельности, процесс развития его знаний, навыков и личностных качеств. В современных условиях профессиональные ориентации молодежи на рынке труда направлены на приоритетное инновационное формирование и развитие конкурентоспособности каждой личности, карьерные стратегии молодежи оказывают влияние на последующее трудоустройство.

Проблемы трудоустройства выпускников средних профессиональных организаций в регионе и в России в целом, актуальна из-за трудностей молодого специалиста получить должность по различным причинам: отсутствие опыта работы, недостаточная активность самого выпускника, ошибочный выбор профессии и другие. По данным Роструда в 2015 году было зарегистрировано 30,5 % молодых людей в возрасте от 15 до 29 лет. В указанной категории граждан именно выпускники максимально подвержены риску не трудоустройства. По результатам мониторинга в Республике Алтай

функционируют 8 учебных заведений среднего профессионального образования: из 100 % выпускников 41,1 % - трудоустроены, 16,1 % - призваны в ряды вооруженных сил, 8,8 % выпускников находятся в отпуске по уходу за ребенком, 25,1 % - продолжили обучение в ВУЗе, 8,9% выпускников не трудоустроены.

Одним из базовых для работодателей Республики Алтай и Сибири является Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова». Это одно из старейших учебных заведений Республики Алтай, уже более полувека успешно решает задачу подготовки специалистов различного профиля в Сибирском регионе. В мае 2016 года завершился процесс реорганизации трех профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Алтай.

Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова образовался путем объединения техникума туризма и сферы услуг, Горно-Алтайского колледжа строительной индустрии и сервиса имени М.З. Гнездилова.

Обладая современной материально-технической базой, колледж по праву считается лидером профессиональной подготовки специалистов более чем по 30 образовательным программам технического, экономического, конструкторского, правового, информационного профилей, базового и повышенного уровней обучения. На сегодня численность контингента очной формы обучения составляет 2225 человек. Непрерывно совершенствуется учебный процесс, благодаря внедрению новых технологий и методов обучения, таких как учебные фирмы, модульное обучение, модерация, кейсы, метод проектов, игровые технологии. На основе многолетнего опыта организации производственной практики студентов и их дальнейшего трудоустройства специалистам колледжа удалось внедрить в образовательный процесс институт социального партнерства на всех этапах и направлениях развития – от теоретического обучения до преддипломных практик, от формирования социального заказа на профессиональные кадры до мониторинга и содействия трудоустройству выпускников.

Так, в мае 2016 года на базе БПОУ РА «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова» приказом Министерства образования и науки Республики Алтай был создан Региональный центр содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций Республики Алтай «КАРЬЕРА» на

предприятиях и организациях, расположенных на территории Республики Алтай.

Задачи, которые решает Центр «Карьера» актуальны как для отдельного выпускника, так и для рынка труда региона:

- осуществление мониторинга трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций Республики Алтай;
- координация деятельности центров содействия трудоустройству выпускников государственных профессиональных образовательных организаций Республики Алтай;
- осуществление взаимодействия с Министерством труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай, с государственным учреждением Центра занятости населения города Горно-Алтайска и Республики Алтай;
- осуществление методического и информационного сопровождения формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников государственных профессиональных образовательных организаций Республики Алтай.

Центр «Карьера» координирует деятельность центров содействия трудоустройству выпускников государственных профессиональных образовательных организаций Республики Алтай.

Сотрудники Регионального Центра содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций Республики Алтай «Карьера» оказывают методическую и консультационную помощь коллегам в вопросах содействия трудоустройству выпускников, внедрения и сопровождения автоматизированной информационной системы содействия трудоустройству выпускников государственных профессиональных образовательных организаций Республики Алтай.

Важнейшим направлением деятельности этого структурного подразделения колледжа является: анализ трудоустройства выпускников государственных профессиональных образовательных организаций Республики Алтай и подготовка, представление аналитической информации в части содействия трудоустройству выпускников государственных профессиональных образовательных организаций Республики Алтай в Министерство образования и науки Республики Алтай и другие органы исполнительной власти Республики Алтай.

Кроме того, необходимо обучение персонала центров содействия трудоустройству выпускников государственных профессиональных образовательных организаций Республики Алтай, участие сотрудников

и студентов колледжа в научно-исследовательских программах и проектах по направлениям деятельности Центра.

Региональный центр «Карьера» организывает и проводит выставки, конкурсы, школы-семинары, конференции, ярмарки вакансий, оказывает консультационные и информационные услуги по вопросам трудоустройства и занятости выпускников государственных профессиональных образовательных организаций Республики Алтай, работодателям и центрам содействия трудоустройству выпускников государственных профессиональных образовательных организаций Республики Алтай.

Несмотря на то, что Центр был создан недавно, уже достигнуты определенные результаты: при тесном сотрудничестве с потенциальными работодателями скорректированы некоторые вопросы подготовки профессиональных кадров и внесены изменения в учебные рабочие программы. Обучающиеся получили конкретное представление о специфике будущей профессии. Работодатели, тесно сотрудничая с Центром, заинтересовались перспективными выпускниками и оказались удовлетворены качеством подготовки специалистов.

Литература:

1. Серегина, Л.В. Социальные гарантии занятости населения: понятие, признаки и классификация / Журнал российского права. 2011. № 2. С. 73-81.
2. Соловей, О.В. Проблема несоответствия подготовки кадров требованиям современного рынка труда и пути ее решения / Экономика образования: журнал. 2011. № 1. С. 56-72.
3. Турарова О. С. Проблема трудоустройства молодых специалистов // Молодой ученый. 2016. №6. С. 567-570.
4. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации 2006-2016 <http://www.mbnews.ru>

Кистенева О.А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

Кистенев В.В.

*Белгородский государственный институт искусств и культуры
Россия, г. Белгород*

ЖИЗНЬ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАПИТАНА МЕДИЦИНСКОЙ СЛУЖБЫ ШУЛЬГИНА МАКСИМА ИВАНОВИЧА (1924-2010)

В статье исследуется жизнь и деятельность капитана медицинской службы Шульгина Максима Ивановича, который участвовал в танковом сражении на Курской дуге, воевал под Оршей, Витебском, освобождал Белоруссию, форсировал реки Днепр, Припять, Неман. Максим Иванович был награжден орденом Славы, орденом Отечественной войны I степени (1985), медалями: «За отвагу» (1944 г.), «За боевые заслуги» (1944 г.), «За Победу над Германией».

Ключевые слова: биография, ветеран Великой Отечественной войны, Шульгин М.И.

Не важно сколько прожил ты, важно, как ты жил и как встретил свой последний рассвет... Когда на родную землю вероломно напала фашистская Германия, на борьбу с «коричневой чумой» вступили советские люди от мала до велика. Не жалея сил, здоровья и своей жизни они защищали родную землю, чтобы очистить ее от врага. Многие остались в памяти поколений юными, молодыми людьми, не успевшими оставить прямых потомков, но совершив героический подвиг во имя родины и ее светлого будущего. Они не встретили больше рассвет, не увидели, как цветут сады и колосятся нивы на полях былых сражений. Потомки чтят, помнят и передают из поколения в поколение рассказы об их подвигах. Ежегодно на 9 мая собираются колонны бессмертного полка с портретами своих героических дедов, прадедов, которые, погибнув, подарили жизнь будущим поколениям [6, с. 200; 4, с. 43]. Одним из таких героев был капитан медицинской службы Максим Иванович Шульгин.



Рис. 1-3. М.И. Шульгин в разные годы

Максим Иванович Шульгин родился в 1924 году в селе Скородное Курской губернии (ныне Губкинский район Белгородской области) в крестьянской семье. У Шульгиных было семеро детей (Максим — четвертый). У Максима был брат старший Николай Иванович (22.05.1915-04.04.2009), которого также призвали на фронт в 1941 г.



Рис. 4-5. Шульгин Николай Иванович

Максим окончив 8 классов, а затем некоторое время он учился в школе фабрично-заводского обучения на Донбассе, но потом вернулся в село Скородное и поступил на курсы трактористов при машинно-тракторной станции (МТС), по окончании которых был направлен в колхоз пахать землю на трактор У-2. Но пахать пришлось недолго – немецко-фашистские захватчики добрались и до Скородного. Дальше была оккупация.

В марте 1943 года, после восьмимесячной оккупации Скородное было освобождено от немецких оккупантов. И в этом же году 15 июля Максим Иванович был призван Скороднянским РВК в ряды Красной

Армии и направлен в учебный батальон в село Мало-Архангельское Курской области. После ускоренных курсов попал на передовую в составе 2-го Белорусского фронта. Разведчик отделения разведки 3 стрелкового батальона (позже командир батальонной разведки), 44 стрелкового полка, 42 стрелковой Смоленской дивизии, 49 Армии 2-го Белорусского фронта [5; 6].

Боевое крещение он получил на Курской дуге. В том страшном бою на Курской дуге его ранило в грудь (ранен 17.07.1943 г. под городом Орел), он лежал два месяца в госпитале под Москвой, в г. Иваново, а затем был награжден медалью «За отвагу» [2; 8, с. 189].

После танкового сражения на Курской дуге и после госпиталя Максим Иванович Шульгин воевал под Оршей, Витебском, где попал в Витебский котел (был ранен 06.02.1944 г. под городом Витебском). А весной он освобождал Белоруссию, форсировал реки Днепр, Припять, Неман. И так в боях и в сражениях он со своими товарищами прошел Белоруссию, Польшу, Восточную Пруссию, приближая Великую Победу [1, с. 171].

Будучи командиром батальонной разведки М. И. Шульгин в боях с фашистами в Восточной Пруссии при штурме Кенигсберга был тяжело ранен в ногу, отправлен в госпиталь в Казанский военный госпиталь, где и застало его известие о такой долгожданной Победе.

В июне 1945 года вернулся домой инвалидом войны.

Был награжден орденом Славы, орденом Отечественной войны I степени (06.04.1985), медалями: «За отвагу» (22.07.1944 г.), «За боевые заслуги» (15.06.1944 г.), «За Победу над Германией», юбилейными [5].

Максим Иванович окончил после войны среднюю школу, поступил в Курский мединститут, который закончил в 1953 году.

Руководил райздравотделом Скороднянского района. Окончив курсы усовершенствования в Казани, переквалифицировался на хирурга. Стал заведующим хирургическим отделением, то есть главным хирургом района.

38 лет проработал Максим Иванович Шульгин за операционным столом в Скороднянской районной больнице Губкинского района Белгородской области, отдав медицине около 40 лет жизни. Был главным врачом Скороднянской районной больницы [3].

Капитан медицинской службы, «Отличник здравоохранения» ушел на заслуженный отдых в 2006 году. «Почетный житель села Скородное». Умер Максим Иванович в 2010 г.

Тысячи людей прошли сквозь трудности войны, испытали ужасные мучения, но они выстояли и победили. Военная жизнь всплывает в печатных страницах самыми страшными

воспоминаниями, но именно она напоминает о стойкости, мужестве, несомненности духа, дружбе и верности – о качествах, на сегодняшний день так редко проявляющихся.

Литература:

1. Война глазами фронтовиков-белгородцев: сб. воспоминаний ветеранов Великой Отечественной войны 1941 - 1945 гг. Белгород, 2005. С. 171–172.

2. Время не властно над памятью... Экскурсия по музею истории Прохоровского сражения: Белгор. гос. спец. б-ка для слепых им. В. Я. Ерошенко; сост. Н. И. Овчарова; отв. за вып. Е. А. Саруханова. Белгород, 2009. С. 75–89.

3. Данилов Н. Наш доктор – солдат Победы / Сел. просторы. 2004. 7 мая.

4. Леонова Н.А., Кистенева О.А. Санинструктор 369-го отдельного батальона морской пехоты Дунайской военной флотилии Екатерина Илларионовна Демина // В сборнике: Медицина в годы Великой Отечественной войны. Материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции, посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. Волгоград, 2015. С. 43-44.

5. Память народа. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://pamyat-naroda.ru/heroes/podvig-chelovek_kartoteka1111996969/.

6. Полухина Н. Максим «Максимом» бил врага // Сел. просторы. 2012. 21 авг.

7. Приставка В.А., Кистенева О.А., Габдракипова А.А., Кистенев В.В. Жизненный путь врача-невролога, майора медицинской службы, ветерана Великой Отечественной войны Приставка Александра Ивановича // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Медицина. Фармация. 2017. Т. 37. № 5 (254). С. 200-204.

8. Центральный архив Министерства обороны. Ф. 33. Оп. 717037. Д. 224. Л. 189.

Кистенева О.А.

Белгородский государственный национальный исследовательский университет, Белгород, Россия

ИСТОРИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В РОССИИ В ПЕРВЫЕ ГОДЫ СОВЕТСКОЙ ВЛАСТИ (ПО МАТЕРИАЛАМ БЕЛГОРОДСКОГО РЕГИОНА)

Профессиональные союзы – самые массовые организации трудящихся по найму – оказали заметное влияние на процесс формирования советской политической системы. Их деятельность весьма существенно повлияла на сущность, функции и методы управления советского государства. Однако, государство «диктатуры пролетариата» со своей стороны оказало еще большее влияние на профсоюзы [10; 15, с. 153].

Накануне и в ходе Октябрьских событий 1917 г. в Петрограде организационное становление профсоюзного движения в России еще не было завершено. Рост числа членов профсоюзов по районам России шел крайне неравномерно. Наиболее интенсивно создание профсоюзов шло в крупных промышленных центрах страны, однако и в традиционно аграрных районах процесс становления профдвижения, хотя и шел медленнее, но также переживал подъем (см. табл. 1) [5, с. 71].

Таблица 1.

Рост числа членов профессиональных союзов в России в 1917-1918 гг. (чел.)

Районы	Число членов ПС в октябре 1917 г.	Число членов ПС в середине 1918 г.	Число членов ПС в начале 1921 г.
Центрально-Промышленный	Более 257 тыс.	Более 759 тыс.	1 млн. 311 тыс.
Северо-Западный	60 тыс.	481 тыс.	Более 1 млн.
Центрально-Черноземный	42 тыс.	Более 133 тыс.	834 тыс.
Приуральский	65 тыс.	74 тыс.	Около 802 тыс.

Профессиональное движение неравномерно развивалось не только по различным районам России, но и по разным отраслям промышленного производства. Наиболее быстрыми темпами создание

профсоюзов шло среди рабочих-металлистов и текстильщиков, крупные профсоюзные организации к осени 1917 г. имели место у горнорабочих, деревообделочников, кожевников, печатников, пищевиков, швейников и транспортных рабочих. С другой стороны, крайне медленно шло объединение в профсоюзы рабочих-строителей и табачников, а у рабочих сахарной и цементной промышленности до начала 1918 г. профсоюзов не было вообще [5, с.8].

К осени 1917 г. в основе профсоюзного строительства лежал не производственный, а профессионально-цеховой принцип. В результате на одном и том же заводе в зависимости от рабочих специальностей могли действовать сразу несколько профсоюзов. Кроме того, на значительной части промышленных предприятий вообще отсутствовали профсоюзные ячейки. Вместо них действовали органы рабочего контроля – фабрично-заводские комитеты (ФЗК), которые тогда еще не входили в систему профессионального движения. Всероссийский Центральный Совет профессиональных союзов (далее ВЦСПС), созданный в июне 1917 г. на III-й Всероссийской конференции профсоюзов, вплоть до осени 1917 г. проявлял пассивность из-за ожесточенной борьбы между большевиками и численно преобладавшими в ВЦСПС меньшевиками за влияние в его рядах. Функции ВЦСПС не были четко определены, и главную задачу его меньшевистское руководство видело не в общем руководстве профдвижением, а в «установлении связи между разрозненными профессиональными союзами» [13, с.192].

После III-й Всероссийской конференции профсоюзов в пределах городов вместо существовавших до этого центральных бюро профсоюзов стали формироваться городские и губернские советы профессиональных союзов (ГСПС). Примечательно, что если большевики выступали за то, чтобы советы профсоюзов являлись руководителями всех региональных профсоюзов, то меньшевики считали, что совпрофы должны лишь координировать действия центров профсоюзного движения в своих регионах, а не руководить ими. Однако, главным вопросом, от решения которого зависела вся дальнейшая деятельность профсоюзных организаций, был вопрос об отношении профсоюзов к советской власти и об их месте в государстве «диктатуры пролетариата».

Поэтому после Октябрьского переворота и прихода к власти большевиков перед профессиональными союзами остро встала проблема определения их отношения в новой власти. В отечественной историографии на общероссийском уровне вклад профсоюзов и органов рабочего контроля (ФЗК) в победу большевиков рассмотрен

достаточно подробно [1, 2, 3, 8, 12]. Однако ВЦСПС должен был не только выразить свою оценку смены власти, но при этом определить и новую роль профсоюзов, выработать новые их задачи в государстве, приступавшем к строительству «социалистического общества». Сделать это было очень сложно, прежде всего, потому что профсоюзы в силу специфики их деятельности в условиях России объединяли в своих рядах разнородные социальные слои [8, 13]. Следует отметить, что осенью 1917 г. большинство российских профсоюзов, выступая за советскую власть, являлись приверженцами лозунга «однородного социалистического правительства», поскольку считали, что раскол в социалистическом лагере приведет к поражению революции. Совпрофы свою позицию обосновывали также наличием ее поддержки в рядах ЦК большевистской партии [4, с 229]. Таким образом, налаживание тесного взаимодействия советской власти с профсоюзами зависело в конце 1917 г. прежде всего от отношения профсоюзов к сотрудничеству с большевистским правительством и выработки новых задач в соответствии с изменившимися историческими условиями.

Острая дискуссия об отношении профессиональных союзов к большевикам развернулась на I-м Всероссийском съезде профсоюзов, проходившем 7-14 января 1918 г. в Петрограде. На съезде среди его делегатов представители партии большевиков составляли примерно 54% общего состава [11, с 88].

Центральным на съезде был вопрос о месте профсоюзов и ФЗК в политической системе советской России, а также о сущности самой политической системы большевистского государства. В докладе Г.Е. Зиновьева прозвучала ленинская установка по вопросу о содержании лозунга «независимости профсоюзов» от государства. Он, в частности, заявил, что делегаты «сами не замечая, спорят... должны ли профсоюзы являться частицей власти в тот момент, когда они ею уже являются» [9, с. 74]. После ожесточенных споров, съезд принял большевистскую резолюцию «О задачах профессионального движения», где говорилось о функциях и задачах профсоюзов в новых условиях. В частности, о переносе основных усилий профорганизаций в «область организационно-хозяйственную», то есть на решение задач по регулированию производства, организации рабочего контроля, регистрации и распределения рабочей силы и т.п.

Примечательно, что уже в начале 1918 г. главной и определяющей в работе профсоюзов была названа организационно-хозяйственная функция, тогда как функция защиты интересов рабочих (защитная функция) в решениях съезда практически не фигурировала. Кроме

того, в п.7 резолюции съезда «О задачах профдвижения» закладывалась идея о постепенном превращении сотрудничества профсоюзов с государством в их фактическое огосударствление. Вместе с тем, ни у руководителей большевистской партии, ни у руководителей профсоюзов в январе 1918 г. не было четкого представления о том, какое место в политической системе советской власти должны будут занять профсоюзы.

Как известно, первоначальные идеологические установки большевиков на роль и задачи профсоюзов в новом обществе были ориентированы не на национализированную экономику, а в большей степени на своеобразную «советскую разновидность» государственного капитализма. В этой связи следует, на наш взгляд, согласиться с выводами В.А. Мау о том, что ничего принципиально нового в хозяйственной политике лидеры большевиков «сами не изобрели». К осени 1917 г. в экономике России уже сложилась в своей основе государственная централизованная хозяйственная «система принуждения». То есть, «государство становится источником экономической политики, а значит, и экономического планирования» [7, с. 20].

Следует согласиться с мнением исследовавшей экономику советского государства в 1917-1920 гг. на материалах Черноземья Г.А. Ямпольской, что социально-экономический блок мероприятий в системе политики «военного коммунизма» принял в эти годы форму военно-хозяйственной диктатуры [16, с.26]. Большевикам понимали, что достижение социальной справедливости было возможно лишь путем насильственного отчуждения и принудительно-уровнительного распределения государством собственности «имущих классов» при тотальном огосударствлении основных средств производства. В этом случае «защитные» функции профсоюзов в огосударственной в советской России экономике неизбежно должны были быть свернуты и заменены организационно-хозяйственными административными мероприятиями по налаживанию и повышению эффективности «социалистического производства» [16, с.32].

Таким образом, экономическая программа РСДРП (б) по переходу к директивному государственному планово-распределительному хозяйству осенью 1917 г. принципиально не отличалась от основных концепций «государственного капитализма» Временного правительства. Вместе с тем, В.И. Ленин в категорической форме отстаивал важнейший постулат РСДРП (б), по которому плановое руководство всей хозяйственной системой могло стать действительным рычагом для введения социализма «за счет и в

интересах всего общества» лишь с установлением диктатуры пролетариата во главе с большевистской партией [6, с.223]. В этой связи одним из ключевых шагов к установлению новой системы регулирования производства и распределения в октябре 1917 г. Ленин считал введение на промышленных предприятиях не государственного контроля «вообще», а именно рабочего контроля.

Литература:

1. Алуф А. Профсоюзы в Октябрьской революции. М., 1927. 203 с.
2. Егорова А.Г. Партия и профсоюзы в Октябрьской революции. М., 1970. 173 с.
3. Иванов Е.А. Профсоюзы в политической системе социализма. М., 1974. 382 с.
4. Известия ЦК КПСС.1989. № 1.
5. Киселев А.Ф. Профсоюзы и Советское государство. М., 1991.
6. Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т. 6.
7. Мау В. Реформы и догмы. 1914-1929. Очерки истории становления хозяйственной системы советского тоталитаризма. М., 1993.
8. Панкратова А.М. Политическая борьба в российском профессиональном движении. 1917-1918 гг. М., 1927.
9. Первый Всероссийский съезд профессиональных союзов. Стенографический отчет. Петроград, 1918.
10. Прокофьева Е.Ю., Чернова О.А. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЦЕНТРАЛЬНОГО ЧЕРНОЗЕМЬЯ: ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СОВЕТСКОЙ СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В 1920-Е ГОДЫ (по материалам Курской и Воронежской губерний. Белгород, 2012.
11. Сидорова Л.А. Время становления. М., 1990.
12. Снигирева И.О., Явич Л.С. Государство и профсоюзы. М., 1967.
13. Спиридонов М.В. Политический крах меньшевиков и эсеров в профсоюзном движении (1917-1920 гг.). Петрозаводск, 1965.
14. Томский М.П. Избранные статьи и речи. М., 1928. С. 192.
15. Чернова О.А. РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ В ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РАБОЧИХ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ВОРОНЕЖСКОЙ И КУРСКОЙ ГУБЕРНИЙ В ГОДЫ НЭПА // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Медицина. Фармация. 2009. № 15. С. 153-158.

16. Ямпольская Г.А. «Военный коммунизм» на территории Воронежской и Курской губерний: складывание и функционирование военно-хозяйственной диктатуры (конец 1917 - 1920 гг.): автореф. дис. ...канд. ист. наук. Курск, 2011.С. 26.

Клокова Е.А., Дудин Д.Ф

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В «Национальной доктрине образования в Российской Федерации» отмечается, что непрерывность образования в течение всей жизни человека и преемственность уровней и ступеней образования входят в состав образовательных целей, ожидаемые результаты развития системы образования на период до 2025 года. Под непрерывным образованием будем понимать последовательное формирование способностей и творческого потенциала специалистов, готовых работать с пакетами современных технологий в изменяющихся внешних условиях, умеющих самостоятельно оценивать ситуацию и принимать ответственные решения. Реализуя идею непрерывного образования, многие вузы вынуждены модернизировать свою структуру в аспекте многоуровневого непрерывного образования. В сложившейся в России демографической ситуации, которая объективно сопровождается снижением или отсутствием конкурса среди абитуриентов в средние профессиональные и высшие учебные заведения, система многоуровневого непрерывного образования может рассматриваться как адаптация к сложившимся условиям. Составной частью является профориентационная работа. Она в настоящее время приобретает особое значение и становится важнейшим этапом подготовки образовательного процесса.

Как отмечается в работах С.В. Титовой, актуальность создания целостной педагогической системы профориентационной работы с обучающимися разных уровней обучения (общее образование, СПО, ВПО), слушателями курсов дополнительных образовательных программ в условиях учебных заведений непрерывного образования диктуется следующими причинами :

- психолого-педагогической (возрастает потребность молодежи в раннем профессиональном самоопределении, в осознанном выборе профессии в соответствии с интересами, склонностям);
- образовательной (востребованность образования, направленного на развитие способностей человека, его творческого этнокультурного потенциала);
- демографической (уменьшается прием в 10 классы общеобразовательной школы и, как следствие, падение конкурса абитуриентов)[2].

Профориентационная работа в высшем учебном заведении должна выполняться на основе научнообоснованной системы способов, форм и методов. Заданием такой работы является изучение индивидуальных особенностей и разницы в способностях абитуриентов, их профессиональный отбор на специальности и специализации, а также своевременное привлечение учащихся к получению высшего образования.

Известно, что в современном мире проблема профессиональной ориентации молодежи становится особенно актуальной в связи с возросшими требованиями современного производства к уровню профессиональной подготовки кадров. Сегодня наблюдается тенденция того, что интересы учащихся общеобразовательных школ к той или иной профессии зачастую не соответствуют потребностям общества в кадровом обеспечении некоторых профессий. По своему значению профориентация влияет на рациональное разделение трудовых ресурсов, выбор жизненного пути молодежи и адаптацию к выбранной профессии[3].

Система профориентационной работы, в идеале, должна носить комплексный и многоступенчатый характер, "сопровождать" человека в ходе профессионального становления и обучения. Поэтому, начинать профориентационную работу необходимо еще в момент обучения человека в школе. Заканчивать ее никогда не поздно (не мало взрослых людей обращается за профориентацией), но целенаправленное сопровождение логично завершать на этапе окончания вуза (ссуза) профориентационной помощью в процессе трудоустройства.

По сути, можно рассмотреть следующий пример организации такой системы:

- Работа школ профориентации школьников. Помощь в выборе профиля обучения, будущей профессии.
- Работа вузов и ссузов (приемных комиссий) по профориентации абитуриентов. Помощь в выборе специализации и т.п.

- Работа вузов и ссузов (Центры карьеры, Службы занятости) по профориентации студентов и выпускников. Помощь в трудоустройстве, выборе направления приложения знаний. Работа с компаниями-работодателями.

Такая система позволяет проводить профориентационный мониторинг и сопровождение человека, начиная с момента выбора профессии и заканчивая этапом трудоустройства. Естественно, что профориентация, даже при ее наличии в школе или вузе, будет востребована не всеми учащимися в силу ряда причин. Кто-то действительно может в ней не нуждаться, кто-то может не знать, бояться, не доверять и т.п. Поэтому при внедрении таких систем важно проводить ряд информационных и рекламных мероприятий, повышающих интерес к ней в среде школьников и студентов, снижающих страх неопределенности и повышающий доверие к услуге. При этом, могут существовать различные подходы к проведению самой профориентации, в комплексе дающие максимальных эффект:

- **Активизирующий подход.** Цель данного подхода – сформировать у человека установку на необходимость профессионального самоопределения, побудить к активному поиску, выбору и самостоятельному решению имеющихся проблем. Формат проведения: тесты, игры, обсуждения и т.п. Особенно эффективен на начальных этапах работы, так как создает положительную мотивацию к прохождению дальнейших профориентационных процедур.

- **Диагностико-консультационный подход.** Включает в себя проведение психологического тестирования и консультацию по полученным результатам. Может проводиться как в индивидуальном формате, так и в групповом. Основная цель – выявить профессиональную направленность человека на основе объективных тестовых данных, и в процессе консультации решить основной профориентационный запрос человека с использованием полученной информации.

- **Развивающий подход.** Включает в себя проведение тренингов, решающих различные профориентационные вопросы, а также развитие различных навыков и качеств, которые могут быть полезны в будущей профессиональной жизни (например, умение проходить собеседование). Особенно эффективен после проведения диагностики и консультации для реализации и закрепления полученных результатов.

- **Информационный подход.** Состоит в проведении различных информационных мероприятий (лекции по планированию карьеры,

презентации компаний, информирование о тенденциях на рынке труда, ярмарки вакансий и т.п.)[4].

Также профориентационная работа с обучающимися способствует освоению обучающимися нового опыта деятельности, социальных ролей, коммуникации, профессионального поведения, качеств.

Например для студентов физических факультетов можно предусмотреть реализацию комплекса практических мер таких как:

- Организацию в условиях вуза на базе кафедры физического воспитания и спорта с привлечением врачей разных специальностей, а также биологов, психологов, социологов.

- Организацию встреч с известными спортсменами области, региона или страны.

- Ввести в медпунктах и в санаториях-профилакториях вузов дни профилактического приёма студентов психологами, социологами и специалистами по физическому воспитанию.

- Организацию молодёжных спортивно-массовых мероприятий[1].

Как известно, мотивирующим фактором в работе является интерес к своему делу. Под формированием профессионального интереса следует понимать становление профессионально значимых качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, творческой самореализации в профессии. Интерес к профессии - это, прежде всего, интерес к конкретному виду трудовой деятельности.

В вузах создаются и функционируют студенческие советы. В рамках их деятельности у обучающихся будут проявляться и развиваться лидерские качества, которые необходимо целенаправленно развивать и направлять на достижение созидательных целей. Обучающиеся реализуют свою внутреннюю потребность в творческой самореализации. При этом часто происходит трансформация в нравственные качества личности (справедливость, добро, любовь к профессии).

В качестве эффективного метода профориентационной деятельности в вузе можно рассмотреть организацию дня самоуправления. Особой трудоемкой подготовки обычно день самоуправления не требует. Необходимо провести распределение ролей и обозначение круга проблем, на решение которых будет направлено мероприятие. Для усиления профориентационного эффекта мероприятия приглашаются школьники и студенты СПО (возможные потенциальные абитуриенты)[2].

День самоуправления предполагает, что руководители и исполнители на один день меняются своими функциями.

По итогам мероприятия можно провести обсуждение, конференцию или круглый стол студентов и сотрудников с целью выделения и анализа положительных и отрицательных сторон, того, что получилось и не получилось, появившихся идей. Итоги могут выявить внутренние проблемы вуза и разработать пути их решения, воплотить новые идеи.

В рамках профориентационной работы студенты активно вовлекаются в общественно-полезную деятельность: проведение учебно-практических семинаров в школах; различных акциях по пропаганде здорового образа жизни; помощь в организации безопасности при проведении общественно-массовых мероприятий [4].

Еще одним направлением профориентационной деятельности со студентами можно рассмотреть организацию и проведение студенческих конференций и последующей публикацией сборника научных трудов.

В заключение отметим основные направления профориентационной работы вуза, которые помогут в осуществлении профориентационной работы вуза в целом. К основным направлениям отнесем следующие.

- Профориентационная работа с учащимися образовательных учреждений (общеобразовательных и СПО) и их родителями.
- Выявление и реализация профориентационных возможностей различных программ (образовательных, воспитательных и т.д.) и научно-исследовательских проектов.
- Формирование системы привлечения и обеспечения набора абитуриентов из отдаленных территорий.
- Укрепление взаимодействия с педагогами города, района, края.
- Профориентационная работа со студентами.
- Информационное сопровождение профориентационной деятельности[5].

Литература:

1. Тимофеева Л.В., Клокова Е.А. Средства физического воспитания студентов специального учебного отделения // Научные технологии и инновации: Междунар. науч.-практ. конф. Белгород, 2016. Ч.1. С.263-267

2. Безусова Т.А, Шестакова Л.Г. Методы профориентационной работы высшего учебного заведения [Электронный ресурс] URL: <http://novainfo.ru/article/8479>

3. Тимофеева Л.В., Бабинцев Д.И.. Мониторинг трудоустройства выпускников. Технологии повышения эффективности работы центров

карьеры // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях VIII Международной заочной научно-практической конференции. Белгород, 2016. Т.1. С.67-70

4. Бондаренко В. И., Курчий О. В., Штереб В. А. Опыт проведения профориентационной работы высшего учебного заведения с абитуриентами [Электронный ресурс] URL: <https://moluch.ru/archive/59/8361/>

5. Виталий Алтухов, Евгения Орлова Профориентационная и консультативная работа со студентами и выпускниками вузов: проект «Профкарьера» [Электронный ресурс] URL: http://www.profcareer.ru/lib/art_profcareer_project.php

Клокова Е.А, Николаев Д.С

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ТРЕНЕРОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

На сегодняшний день в Российской Федерации существует проблема трудоустройства молодых специалистов. Сложности не обошли стороной и работников спорта – тренеров и спортсменов. Проблема связана с несколькими факторами, среди которых наиболее важными являются: особенная специфика правового регулирования, система льгот, гарантий и компенсаций, а также условия заключений договоров между работником и работодателем.

К сожалению, в России пока не сложилась устойчивая система договорного регулирования профессионального спорта, так как отсутствует базовый федеральный закон о профессиональном спорте. Роль в урегулировании отношений между тренером и работодателем отведена нормам гражданского законодательства, основным юридическим источником выступает трудовое законодательство РФ [1].

В качестве работодателей в трудовых отношениях со спортсменами, тренерами, в соответствии с ч. 2 ст. 348 ТК РФ, могут выступать физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также юридические лица различных

организационно-правовых форм, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта.

Надо отдать должное правительственным организациям, которые предоставляют тренерам и спортсменам огромное количество льгот и гарантий, среди них:

1) Материально-техническое обеспечение – работодатель обязуется за свой счет обеспечить спортсменов и тренеров всей необходимой экипировкой, оборудованием и инвентарем.

2) Отпуск – помимо ежегодного 28-дневного отпуска предлагается также один дополнительный оплачиваемый отпуск.

3) Оплата труда в периоды временной нетрудоспособности как доплата работнику к его пособию.

4) Социальное обеспечение (в том числе и страхование).

Из вышеперечисленного списка следует, что права, как тренеров, так и спортсменов охраняются и соблюдаются на федеральном уровне. Безусловно, комфортные социальные условия работы способствуют росту спроса на профессию тренера среди молодых специалистов. Более того, помимо гарантий и компенсаций, предоставляемых спортсменам и тренерам на федеральном уровне, коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, трудовым договором может быть предусмотрен и ряд иных, прописанных в Трудовом Кодексе РФ:

- о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена (или тренера);

- о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переводом на работу в другую местность;

- о предоставлении питания работнику за счет работодателя;

- о социально-бытовом обслуживании работников;

- об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;

- о компенсации транспортных расходов работников;

- о дополнительном мед. обслуживании спортсменов и тренеров;

- о дополнительных денежных выплатах спортсмену или тренеру в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;

- об оплате работодателем обучения работника в образовательном учреждении;

- о дополнительном пенсионном страховании спортсмена или тренера [7].

Несмотря на довольно солидный перечень социальных гарантий, компенсаций и льгот тренерам, эта профессия, как и любая другая,

имеет множество юридических особенностей в силу своей специфичной деятельности.

В первую очередь необходимо обратиться к ст. 57 Трудового Кодекса РФ, чтобы рассмотреть условия работодателя при трудоустройстве тренера на работу. В свои условия работодатель включает:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности,

- место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовую функцию;

- дату начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения такого договора;

- условия оплаты труда;

- режим рабочего времени и времени отдыха, если для работника он отличается от общих правил, установленных работодателем;

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие при необходимости характер работы;

- условие об обязательном социальном страховании работника;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством [2].

Помимо общих обязательных условий, существуют и некоторые специально оговоренные условия договора.

Так, заключать трудовой договор о работе по совместительству у другого работодателя тренер может только с разрешения работодателя по основному месту работы согласно ст. 348.7 Трудового Кодекса РФ.

Составляя договор, необходимо четко формулировать функции тренера. Трудовая функция тренеров – деятельность по проведению со спортсменами тренировочных мероприятий с целью подготовки их к соревнованиям для достижения спортивных результатов.

Помимо условий, установленных ст. 57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с тренером является также условие о его обязанности принимать меры по предупреждению использования спортсменами допинговых средств.

Кроме обязательных условий, в трудовой договор могут включаться также множественные дополнительные положения, не ухудшающие условий работы тренера. Среди них можно выделить:

- о согласии тренера на передачу его персональных данных;
- об обязанности тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;
- об обязанности тренера соблюдать регламенты о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью тренера;
- о порядке осуществления денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении договора по собственному желанию, а также по инициативе работодателя в виде дисциплинарных взысканий, и о размере указанной выплаты [3].

В трудовой договор с тренером или спортсменом также могут быть включены условия, носящие гражданско-правовой характер. К таким условиям относятся порождающие обязательства сторон как субъектов спорта, которые принимают участие в соревнованиях по определенному виду (видам) спорта. Такими условиями являются: условия о передаче работодателем тренеру жилого помещения в собственность, о предоставлении тренером работодателю прав на использование изображения, фамилии, имени, отчества, образцов подписи и почерка, стилизованных и фотографических образов тренера и т.д.

Из рассмотрения перечня условий следует, что все они совмещаются с гарантиями прав, компенсаций и льгот, также закрепленных в трудовом законодательстве. Условия работодателя можно оценить как адекватные и выполнимые, никакой сложности у работников в их соблюдении, как правило, не возникает.

Таким образом, особенности заключения договора со спортсменом и тренером состоят в следующем:

- 1) Допускается соглашение трудового договора на неопределенный срок;
- 2) Требуется обязательное прохождение предварительного медосмотра работника;
- 3) При приеме на работу тренеры должны быть ознакомлены с:
 - нормами, утверждёнными соответствующими спортивными федерациями;
 - правилами соответствующих видов спорта;
 - положениями о спортивных соревнованиях;
 - антидопинговыми правилами;

- условиями договоров работодателя со спонсорами, рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и спортивными федерациями

в части, затрагивающей трудовые обязанности спортсмена [4].

Соглашаясь в целом с предусмотренными законодателем особенностями содержания трудового договора со спортсменами и тренерами, необходимо обратить внимание на несколько спорных моментов.

1) Для обеспечения эффективности трудовой деятельности спортсменов и тренеров необходимым является установление «определённой меры труда». В число обязательных условий трудового договора должны включаться конкретные обязательства и спортсмена, и тренера по достижению определённых спортивных результатов. Указание в трудовом договоре обязанностей тренеров и спортсменов по достижению спортивных результатов является необходимым условием того, чтобы их трудовая деятельность была целенаправленной и эффективной.

2) Норма права должна предусматривать наличие в трудовом договоре условия о денежной выплате работодателем в пользу спортсмена или тренера при досрочном расторжении трудового договора работодателем без наличия виновных действий со стороны работника.

3) Необходимо также законодательно очертить максимально возможный размер взыскания с работника указанной денежной выплаты в целях его защиты от злоупотреблений со стороны работодателя [5].

Ознакомление тренеров с нормами, положениями и правилами необходимо не только при приеме на работу, но и в период действия трудового договора.

На основании всего вышеизложенного можно сделать вывод о том, что наличие в действующем трудовом законодательстве самостоятельной группы норм, направленных на регулирование трудового договора со спортсменами и тренерами, является вполне обоснованным. Этому способствует специфика работы с тренерами и спортсменами, которая подразумевает особые условия работы при заключении договоров, наличие системы льгот, компенсаций и гарантий, а также некоторые социальные и экономические обстоятельства [6].

Литература:

1. Бердникова О.А., Гейхман В.Л., Дмитриева И.К., Ибрагимова Г.М., Геркина Е.А. Особенности заключения трудового договора со спортсменом и тренером // Наука и спорт: современные тенденции. Казань, 2016. №13. С. 46-53
2. Волкова О.Н. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М.: Юрайт, 2012. 937 с.
3. Захарова С.А., Сергеев М.А. Правовое обеспечение деятельности субъектов профессионального спорта // Научно-спортивный вестник Урала и Сибири. 2015. №4. С. 52-56
4. Кучарова Е.М., Шашин Д.Г. Особенности заключения трудового договора с тренерами // Совершенствование профессиональной и физической подготовки курсантов, слушателей образовательных организаций и сотрудников силовых ведомств. Иркутск, 2016. С. 305-308
5. Тимофеева Л.В., Демченко И.И. Современное состояние Российского рынка и труда и трудоустройство молодых специалистов // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях VIII Международной заочной научно-практической конференции. Белгород, 2016, Т.1, С.169-174
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28 июля 2012 г.).
7. Фиронова Р.П., Евсеева В.К., Клокова Е.А. Методы мотивации студентов на достижение высоких результатов в учебе // Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов. Белгород, 2015. С. 467-469.

Клокова Е.А., Левшина Д.Э.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА
ТРУДА И ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

В настоящее время состояние российского рынка труда в некоторой мере отражает состояние государственной экономики, через механизм рынка труда устанавливаются уровень занятости населения и размер оплаты труда. Профессиональное образование напрямую связано с приоритетными интересами государства, так как именно образование – источник стабильного развития экономики, становления

гражданского общества, социального, нравственного и физического состояния здоровья населения.

На рынок труда влияют такие факторы, как изменение структуры российской экономики, изменение форм собственности, развитие новых видов экономической деятельности. Одновременно с изменением рынка труда происходит и реорганизация профессионального образования. Образование должно соответствовать современным предпочтениям рынка труда и давать молодому человеку достаточные знания для его конкурентоспособности и высокой квалификации [1].

Кроме того, на современном рынке труда происходят стремительные изменения не только в экономических, но и в социальных отношениях. Сегодня рассчитывать на профессиональный успех может лишь тот, кто способен быстро адаптироваться к переменам, кто имеет набор определенных личных и деловых качеств. По-настоящему конкурентоспособным будет работник, который не только хорошо теоретически подкован в своей профессии, но и общителен, стрессоустойчив, умеет работать в команде, выполнять поставленные задачи в установленные временные рамки, может презентовать продукт своего труда работодателю и широкой публике.

Одной из самых уязвимых и восприимчивых к различным социальным изменениям возрастных групп является молодежь, т.к. молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России и уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. А также они представляют самое главное – это будущее страны, и уже от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие.

Молодые люди находятся в состоянии формирования системы установок, принципов, поэтому любые изменения, события, происходящие в обществе, оказывают значительное влияние на их ценностный мир, стратегии поведения в различных областях жизнедеятельности, в том числе и в сфере занятости.

В настоящее время около 60% людей с высшим образованием работают не по специальности. Учитывая, что реальные потребности рынка зачастую отличаются от ожиданий выпускников вузов, можно предположить, что данная тенденция будет усиливаться: чтобы иметь возможность трудоустроиться, специалистам придется переквалифицироваться. Многие молодые люди после окончания учебного заведения сталкиваются с проблемой трудоустройства. Трудоустройство молодежи затруднено по следующим причинам:

– отсутствие у молодых людей опыта и стажа работы (их наличие является одним из главных факторов при отборе работодателями претендентов на вакантные рабочие места), низкая стартовая оплата труда молодых работников;

– недостаточная инициативность молодёжи при решении вопросов трудоустройства и неготовность к самостоятельным действиям на рынке труда.

Не найдя себя в реальных экономических условиях, выпускники учебных заведений вынуждены получать дополнительную рабочую профессию, востребованную на рынке труда.

Незанятость оказывает негативное воздействие на социально-психологическое состояние и становление молодёжи и зачастую является основанием к трансформации суждения о труде как возможности собственной самореализации, а сам процесс обычной социализации фактически нарушен. Большая часть молодых специалистов не наблюдают собственных перспектив воздействия на социальные процессы, воздерживаются от участия в разрешении социальных трудностей [2].

В условиях рыночной экономики возрастают требования к выпускникам высших учебных заведений. Как известно для плодотворной и качественной работы необходим высокий уровень здоровья. Достигнуть и поддерживать его возможно лишь, осваивая физическую культуру. В условия социально-экономических и политических преобразований современной России особое место приобретают проблема улучшения физического, морального и социального здоровья, формирования здорового и спортивного образа жизни. Следовательно, проблема здоровья населения является элементом национальной безопасности России. Не случайно о необходимости здорового образа жизни, создания условий для занятий физической культурой и спортом шла речь в январе 2002 года на заседании Государственного Совета Российской Федерации под председательством Президента страны В. В. Путина.

Занятия физической культурой являются наименее затратным и наиболее результативным рычагом формирования морального, социального и физического оздоровления нации. В их основе лежат социальные потребности в физическом совершенствовании людей, в формировании у них двигательных умений и навыков, реабилитации и рационализации своего свободного времени.

В современной концепции здоровья выделяются следующие его составляющие: физический, психологический и поведенческий компоненты.

Психологическая составляющая обеспечивает умственную работоспособность человека, удовлетворение биологических и социальных потребностей.

Поведенческая составляющая обеспечивает адекватное поведение и умение общаться. Основой является жизненная позиция и межличностные отношения, которые в конечном итоге определяет способность эффективно трудиться.

Физическая составляющая обеспечивает физическую работоспособность и успешную адаптацию человека к внешним условиям.

В регулярных занятиях физической культурой и спортом особенно заметно воздействие духовных, политических, социальных, экономических факторов. Предметом физкультурной деятельности является физическое состояние и физическое здоровье человека, именно то, без чего невозможно выпускнику ВУЗа добиться успехов в любой сфере деятельности [3].

Для студентов систематические занятия физической культурой и спортом приобретают исключительное значение. Тренированный студент легко справляется со значительными физическими, умственными нагрузками освоит программу в вузе, а значит, в перспективе будет подготовленным специалистом.

Здоровье студента, прежде всего, связано с процессами адаптации его организма к учебному процессу, а также с формированием нового образа и стиля жизни. Оценка здоровья также связана с информацией об уровне биологической и социальной адаптации. При этом следует отметить, что социальная адаптация опирается на биологические механизмы.

Поскольку жизнь людей (в частности, студентов) в современной цивилизации тесно связана с общественным потреблением и производством, то производство не может не учитываться как доминантный признак среды. Проблема здоровья студентов нуждается в детальном изучении, а сами студенты – в комплексном оздоровлении по месту учебы. В этой деятельности должны принимать участие ученые и практики разных направлений: врачи, физиологи, биологи, социологи, экологи, педагоги и специалисты физической культуры. Поэтому все большее значение приобретает разносторонний анализ состояния здоровья студентов, разработка программ здорового образа и спортивного стиля жизни, проведения рекреативного воспитания и образования.

Безусловно, занятия спортом способствуют у молодых людей формированию уверенности в себе, развитию качеств, важных в

стрессовых ситуациях, приобретению навыков лидера и других факторов, которые помогают им при дальнейшей профессиональной деятельности. В то же время, такие молодые люди становятся социально мобильны, более коммуникабельны, отличаются активной жизненной позицией, более настойчивы, решительны, умеют за собой повести коллектив. Именно такие выпускники и добиваются успеха в любой сфере деятельности.

Разумно организованная здоровая жизнь помогает молодому человеку выполнять намеченные планы, успешно решать возникающие проблемы, преодолевать трудности, а если придется и значительные перегрузки. Вопросы сохранения здоровья молодежи необходимо рассматривать в контексте общих социокультурных проблем.

Таким образом, используя организацию новых форм спортивно-оздоровительных услуг, кафедра физического воспитания и спорта БГТУ им. В.Г. Шухова решает важные социальные проблемы: помогает будущим специалистам быть здоровыми, а значит быть готовыми к повышению требований к молодежи, которой предстоит жить и созидать во время глобальных социально-экономических и политических преобразований.

Способствование формированию молодежных инициатив, использование результативных способов работы приводит к интересным последствиям. В определенной деятельности, учитывая добровольное участие молодежи, получается, разрешать колоссальные задачи: осмысление целостности мира человека и природы; развитие установки воспринимать самого себя через восприятие другими; уважительное взаимоотношения к другой культуре; формирование разумных нужд, реализация себя, как личности. Квалификационный и образовательный уровни как стартообразующие факторы, способствуют обретению высоких статусных позиций и социальной мобильности.

Нужно помнить, что доля молодежи на рынке труда довольно-таки большая. Чем лучше будет обучение высших учебных заведениях и в школах, тем более реальную картину сумеет получить молодое поколение и четко понимать, к чему дальше стремится в жизни. большое количество способов разрешения этих вопросов, но самое главное, это желание и вера в собственные силы. Каким станет наше будущее, находится в зависимости только от нас самих, и от поддержки нашего государства. Анализируя разносторонние источники можно сделать следующие выводы:

– при выборе той или иной профессии молодежь на рынке труда встречает значительная конкуренция, которая будет оказывать непосредственное влияние при трудоустройстве;

– что бы соответствовать требованию рынка трудоустройства молодой специалист должен быть конкурентоспособным, обладать физическим и психологическим здоровьем, а его знания по полученной специальности должны быть на уровне современных тенденций.

Исходя из вышеперечисленного, можно сказать, что трудоустройство молодых специалистов является актуальной проблемой современного российского рынка труда. Успешную карьерную деятельность молодые люди способны выстроить, благодаря самостоятельному развитию личных качеств и физического здоровья. Ведь активные молодые специалисты с новыми идеями и инициативами являются будущим государственного процветания [4].

Литература:

1. Крамской С.И. Социальное управление физическим воспитанием студентов в высшем учебном заведении. Белгород: Изд-во БГТУ, 2009.

2. Тимофеева Л.В., Клокова Е.А. Средства физического воспитания студентов специального учебного отделения // Научные технологии и инновации: Междунар. науч.-практ. конф. Белгород, 2016. Ч.1. С.263-267

3. Тимофеева Л.В., Демченко И.И. Современное состояние Российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов// Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: VIII Междунар. заочной науч.-практ. конф. Белгород, 2016. С. 169 – 173.

Ковалева Т. Н., Божков Ю. Н., Логовцова А. А.

Белгородский государственный технологический университет им.

В. Г. Шухова, Россия, г. Белгород

УЧЁТ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ СВОБОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

На сегодняшний день экономика России становится всё более открытой, ведь этому способствует экономическая и политическая независимость. Однако становление этой открытости должно осуществляться постепенно, с учётом реальных условий, это не

должно пускаться на самотёк. Весь процесс становления открытой экономики должен происходить под руководством государства. В этом ему поможет создание свободных экономических зон (далее – СЭЗ).

Создавая СЭЗ, государство сможет решить сразу несколько проблем.

Во-первых, это поможет активизировать внешнюю торговлю, поскольку отечественная продукция сможет выйти на мировой рынок.

Во-вторых, это стимулирование притока иностранных и отечественных инвестиций. Таким образом, можно решить вопрос развития региона не только при помощи государственного бюджета.

В-третьих, создание и развитие СЭЗ поможет обеспечить наилучший обмен знаниями и технологиями между государствами, ведь использование нового опыта поможет производству вывести свою продукцию на новый, более качественный уровень.

В-четвёртых, данный процесс расширит экспортную базу государства, что позволит заменить импортную продукцию отечественной, и более того, это позволит опять же поставлять свою продукцию на мировой рынок, это сделает её более конкурентоспособной.

В-пятых, СЭЗ позволит развивать депрессивные, отсталые в экономическом смысле и слабозаселённые районы страны.

Помимо этого, СЭЗ позволит решить проблему занятости населения. Это касается, в первую очередь, молодых специалистов, выпускников ВУЗов, которые, получив образование, постоянно находятся в поиске работы. На сегодняшний день среди молодого поколения это является самой острой проблемой, что обуславливает её значимость.

Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что в нынешних современных условиях молодежь на российском рынке труда ориентирована, в большей степени, на достижение карьерного роста, на внедрение собственных идей в развитие той или иной отрасли, на то, что они будут востребованы на рынке трудоустройства в целом и т.д.. Работая в СЭЗ, у молодых специалистов появляются такие возможности как:

1. Решение проблем с трудоустройством.
2. Получение значимого опыта в работе на предприятиях мирового уровня.
3. Реализация индивидуальных предпринимательских способностей.

СЭЗ способна принять каждого молодого специалиста, ведь развиваясь, она требует в первую очередь новаторских идей. У

молодых кадров присутствует рвение к саморазвитию, инновационный подход к делу, а также свежие теоретические знания. Всё это необходимо каждой развивающейся СЭЗ.

Однако прежде чем подробнее описать проблематику трудоустройства молодых специалистов в СЭЗ, остановимся непосредственно на определении понятия свободных экономических зон.

СЭЗ сосредотачивает в себе множество определений, которые дают разные категории людей от экономистов до географов. Но, в общем, они сводятся к тому, что СЭЗ – это всегда беспошлинный, либо льготный режим ввоза и вывоза товаров, определённая обособленность в хозяйственном, торговом, валютно-финансовом отношениях от остальной территории страны, а также тесная связь с мировым рынком [2]. Из этого определения сразу можно понять, что СЭЗ выступает как отдельная территория внутри страны, в которой она размещается. Она имеет свой внутренний режим функционирования, а значит, частично обособлена от государства.

Создание СЭЗ направлено на решение каких-либо определённых приоритетных экономических задач. Общая цель создания таких зон обусловлена решением задач различных сфер жизни общества. Во-первых, это ускорение темпов экономического роста. Во-вторых, это реализация промышленности страны. В-третьих, СЭЗ способна развивать инфраструктуру. В-четвёртых, СЭЗ удовлетворяет потребности внутреннего рынка. Также любая создающаяся СЭЗ предполагает развитие тех регионов страны, которые подвержены экономическому спаду с целью оживления и выравнивания межрегиональных различий [8].

Очень важно представлять себе, по какому принципу создаётся та или иная СЭЗ, поскольку от способа создания такой зоны зависит, какие цели в ней будут достигаться, и какие предприятия будут там осуществлять свою деятельность. Одним из способов создания СЭЗ является территориальный способ. Он предполагает выбор определённой территории для обустройства и реализации целей. Второй способ – функциональный, он предполагает реализацию поставленных целей и задач на СЭЗ независимо от территориального признака. Например, офшорные компании, которые регистрируют свою деятельность в одном регионе или стране, а осуществляют деятельность за её пределами в целях уменьшения уплачиваемых налогов. Третий способ – смешанный (территориально-функциональный). Он сосредотачивает в себе сразу два предыдущих способа [1].

Необходимо также понимать, что существуют различные виды СЭЗ, на которых потенциальный выпускник сможет осуществлять свою трудовую деятельность.

Согласно мировому опыту, СЭЗ по виду деятельности делятся от самых простых к более сложным на следующие [7]:

1. Зоны свободной торговли. Данный тип СЭЗ осуществляет операции по складированию, доупаковке, маркировке продукции с учётом норм рынка сбыта. Примерами данного вида СЭЗ могут служить различные порты, таможенные зоны (зона свободной торговли стран СНГ, Североамериканская зона свободной торговли, внешнеторговые зоны США);

2. Промышленно-производственные зоны. Такие зоны осуществляют деятельность по развитию самого региона с производственной точки зрения. Это различные экспортные и импортозамещающие зоны (промышленные парки в Сингапуре, Аргентине, промышленные территории Таиланда);

3. Технично-внедренческие зоны. Данный тип экономических зон осуществляет деятельность по совершенствованию и разработке технологий. Например, промышленные парки, зоны высоких технологий (научный парк в Гонконге, парк высоких технологий Китая);

4. Сервисные зоны. Это зоны по развитию туризма, финансовых и страховых услуг. Это могут быть оффшорные и туристические зоны (рекреационные зоны Алтая, оффшорные зоны на Карибах);

5. Комплексные СЭЗ. Данный тип сочетает особенности вышеперечисленных зон. Например, территории особого режима, зоны свободного предпринимательства.

Что касается России, то здесь статус СЭЗ был оформлен в 2005 году с принятием федерального закона от 22.07.2005 №116-ФЗ «Об особых экономических зонах» [4]. На самом деле, СЭЗ формировались в РФ ещё в начале 90-х годов, но этот процесс был очень затруднителен в связи с распадом СССР.

Сегодня в России существует 21 экономическая зона. Из них 10 промышленно-производственных, 5 технико-внедренческих, 5 туристско-рекреационных и 1 портовая [5]. Все они разбросаны по карте России, но большинство из них сосредоточено в центральном округе. Несмотря на достаточно большое количество СЭЗ в нашей стране, функционируют наиболее успешно из них только 4 – промышленно-производственная зона «Алабуга» (Татарстан), промышленно-производственная зона «Липецк» (Липецкая область),

технико-внедренческая зона «Санкт-Петербург», промышленно-производственная зона «Гольятти» (Самарская область).

Таким образом, видно, что разновидностей СЭЗ существует достаточное количество. Все они разнообразны по виду деятельности и направлены на достижение конкретной цели. В связи с этим, каждый молодой специалист способен сам для себя решать, в какой зоне он может осуществлять свою трудовую деятельность.

Трудоустройство в СЭЗ имеет ряд положительных моментов, которые способны привлекать молодых специалистов [6].

В первую очередь, в СЭЗ устанавливаются повышенные индексируемые минимальные заработная плата, местные пенсии, пособия, дотации, стипендии и другие формы социального обеспечения, которые не могут быть ниже установленных выплат, они устанавливаются органами государственной власти и управления.

Затем, важными условиями привлечения молодых специалистов являются такие факторы, как:

- проблема найма и увольнения работников на предприятиях-резидентах свободной экономической зоны;
- размер оплаты;
- условий нормирования труда и материального поощрения;
- режим труда и отдыха;
- социальные гарантии и компенсации и др.

Данные проблемы решаются самостоятельно и регулируются коллективными договорами (соглашениями) и индивидуальными трудовыми договорами (контрактами).

Также, положительным условием СЭЗ является регулирование законодательством РФ социального и медицинского страхования, социального обеспечения работников, за исключением пенсионного обеспечения работников, являющихся иностранными гражданами.

Поскольку одним из важнейших факторов функционирования СЭЗ является её инновационное развитие, соответственно, она будет привлекать молодых специалистов. Эту задачу каждой зоне помогают решить большинство университетов государственного уровня, которые привлекают выпускников, получивших специальность в тех сферах, которые помогут более гармоничному развитию СЭЗ. В современных экономических условиях одна из основных задач каждого образовательного учреждения – подготовка конкурентоспособных, квалифицированных востребованных кадров, профессиональные качества которых соответствовали бы современным условиям рынка труда. Так, например, Елецкий государственный университет им. А. Бунина осуществляет

практическую подготовку специалистов с учётом потребностей региона, создания в области СЭЗ промышленно-производственного типа, таких как, например, «Липецк». В этом университете сложилась определённая система учебных и производственных практик для начального этапа трудоустройства выпускников. На практике студенты способны проявить свои качества в профессиональной сфере перед будущим работодателем. По окончании практики студенты получают приглашение на постоянную работу [3]. Все это помогает как студентам-выпускникам найти себя в какой-либо профессиональной сфере, так и работодателям помогает привлечь молодых специалистов на свои предприятия.

В целом, свободные экономические зоны играют большую роль по привлечению молодых специалистов. Рост занятости населения – важная положительная черта создания СЭЗ, это проявляется как в привлечении труда молодых специалистов, так и создании для них более гибких условий работы. Вместе с тем невозможно не отметить, что именно выпускники ВУЗов, молодые специалисты способны продвигать экономику нашей страны на новый уровень, развивать её, применяя свои идеи, разрабатывая новшества. За счёт достаточно широкого спектра основательных факторов для роста занятости в СЭЗ, большинством молодых специалистов используется возможность реализации своих профессиональных навыков.

Литература:

1. Ефремова М.В. Особые экономические зоны как инструмент регионального развития Российской Федерации // Социально-экономические и гуманитарные науки. 2014. С.19-20.
2. Зименков Р.И. Свободные экономические зоны. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 223 с.
3. Коваленко З.С., Ерохина Н.Г. Из опыта работы Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина по содействию профессиональному становлению личности и трудоустройству выпускников в современных условиях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов VII Междунар. заочной научно-практич. конференции, посвящённой 70-летию Великой Победы. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. С. 221-225.
4. О внесении изменений в Федеральный закон «Об особых экономических зонах в Российской Федерации»: федер. закон РФ от 3 июня 2006 г. № 76-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149828/ (дата обращения: 03.11.2017).

5. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ. Департамент особых экономических зон [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/sez/main/index> (дата обращения: 03.11.2017).

6. Рожков Г.В. Социальные факторы развития свободных экономических зон // Транспортное Дело России. 2009. №5. С.87-88.

7. Свободные экономические зоны: понятие, виды, страны [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://fincle.ru/svobodnyie-ekonomicheskie-zonyi-sez.html> (дата обращения: 03.11.2017).

8. Трошин А.С., Шевцова С.Н. Определение предпосылок создания особой экономической зоны в Белгородской области // Вестник БГТУ им. В. Г. Шухова. 2013. №5. С.146-149.

Кожевников В.П., Кожевников С.В., Кожевникова А.В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

**ПРИОБРЕТЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ РАБОЧИХ
ПРОФЕССИЙ СТУДЕНТАМИ В ПЕРИОД ОБУЧЕНИЯ В БГТУ
ИМ. В. Г. ШУХОВА С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ ИХ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Современное производство характеризуется повышенными требованиями к уровню образования и профессиональной подготовки работников.

Студенты кафедры энергетики теплотехнологии БГТУ им. В. Г. Шухова в рамках образовательной программы высшего образования проходят производственную практику на базе филиала ПАО «Квадра» – «Белгородская генерация», ООО «АльтЭнерго», АО «Белгородский институт альтернативной энергетики», Верхне-Донского управления Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору по Белгородской области (Ростехнадзор) и другие.

Начиная с общего образования, в нашей стране в процессе обучения формируются у обучающихся ключевые компетенции, и именно они учитываются при поступлении в высшие учебные заведения, а задача вуза не только в том, чтобы дать студентам знания, но и в том, чтобы повысить уровень этих компетенций.

Перечень ключевых компетенций, которыми должен владеть специалист, пришедший на производство, был сформирован после обработки данных опросов работодателей.

В проекте Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС 3++) прописаны Требования к результатам освоения программы бакалавриата, в которых сказано, что в результате освоения программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, установленные программой бакалавриата.

Другими причинами, по которым необходимо формировать у студентов вузов компетенции, явились стремление повысить конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда и уровень подготовки с ориентацией на международные стандарты.

Компетенции - важные результаты образования и поэтому должны быть сформированы у всех выпускников, пронизывать все дисциплины, проходить через все уровни образования и разрабатываться на высоком уровне. При этом ключевые компетенции – не отдельная часть учебного плана, они интегрированы в его содержание.

Обучение студентов на кафедре энергетики теплотехнологии осуществляется по учебному плану подготовки бакалавров по направлению 13.03.01 «Теплоэнергетика и теплотехника» в соответствии с основной образовательной программой высшего образования «Энергетика теплотехнологий».

Из 54 изучаемых дисциплин, предусмотренных учебным планом подготовки бакалавра, около 30 имеют прикладное и практико-ориентированное значение при подготовке к освоению рабочих профессий, сопряженных с предстоящей дальнейшей трудовой деятельностью в качестве рабочего, инженера или специалиста.

С целью усиления практической подготовки прикладного бакалавра на кафедре разработаны программы подготовки специалистов по 14 профильным рабочим профессиям, овладев которыми работник на предприятии станет уверенным, конкурентоспособным и более востребованным на рынке труда.

Рассмотрим подробно изучаемые дисциплины.

Изучив теоретический курс по следующим дисциплинам:

- Материаловедение и технология конструкционных материалов теплотехнологического оборудования;
- Техническая механика;
- Тепломеханическое оборудование промышленных предприятий;

для получения рабочей профессии «Слесарь механосборочных работ» необходимо к теоретическим знаниям добавить практические

навыки в процессе овладения рабочей специальностью по разработанной программе на базе кампуса университета.

Изучив теоретический курс по следующим дисциплинам:

- Электротехника;
- Электроснабжение предприятий и электрооборудование;
- Монтаж и наладка теплотехнологического оборудования;
- Физика;

и получив практические навыки в стенах кампуса БГТУ им.В.Г.

Шухова, студенты овладеют рабочей профессией «Электрослесарь».

Изучение теоретического курса дисциплин:

- Физика;
- Химия;
- Материаловедение и технология конструкционных материалов теплотехнологического оборудования;

– Физико-химические основы водоподготовки;

– Тепломеханическое оборудование промышленных предприятий;

– Монтаж и наладка теплотехнологического оборудования;

– Экологическая безопасность в теплотехнологии;

при практической подготовке по разработанным программам позволит овладеть рабочими профессиями «Аппаратчик химводоподготовки» и «Лаборант химводоподготовки».

Изучение теоретического курса дисциплин:

- Физика;
- Химия;
- Гидрогазодинамика;
- Тепломассообмен;
- Тепломеханическое оборудование промышленных предприятий);

– Котельные установки и парогенераторы;

– Источники и системы теплоснабжения предприятий и ЖКХ;

– Энергетический комплекс промышленных предприятий;

– Топливо и его сжигание;

– Монтаж и наладка теплотехнологического оборудования;

– Экология теплоэнергетики;

при практической подготовке по разработанным программам позволит овладеть рабочей профессией «Оператор машинист котельных установок» на территории кампуса университета.



Рис. 2. Занятие по освоению рабочей профессии «Оператор машинист котельных установок» на базе БГТУ им. В.Г. Шухова

Изучив теоретический курс по следующим дисциплинам:

- Физика;
- Тепломеханическое оборудование промышленных предприятий;

- Тепломассообменное оборудование;
- Котельные установки и парогенераторы;
- Источники теплоснабжения предприятий и ЖКХ;
- Энергетический комплекс промышленных предприятий;
- Основы конструирования теплотехнического оборудования;
- Монтаж и наладка теплотехнического оборудования;
- Теоретические основы работы энергосиловых установок;
- Пыле- и золоулавливание на объектах энергетики;
- Промышленные теплоэлектростанции;

при практической подготовке по разработанным программам позволит овладеть рабочими профессиями «Слесарь централизованных тепловых пунктов», «Слесарь тепловых сетей», «Слесарь котельных» на территории кампуса университета.

Изучение теоретического курса дисциплин:

- Физика;
- Химия;
- Гидрогазодинамика;
- Электротехника;
- Котельные установки и парогенераторы;
- Источники и системы теплоснабжения предприятий и ЖКХ;

- Энергетический комплекс промышленных предприятий;
- Источники энергии теплоэнергетики;
- Топливо и его сжигание;
- Монтаж и наладка теплотехнологического оборудования;
- Экология теплоэнергетики;

при практической подготовке по разработанным программам позволит овладеть рабочей профессией «Слесарь по обслуживанию газового оборудования» на территории кампуса университета.

Изучение теоретического курса дисциплин:

- Физика;
- Химия;
- Техническая термодинамика;
- Газодинамика;
- Теплообмен;
- Тепломеханическое оборудование промышленных

предприятий;

- Котельные установки и парогенераторы;
- Энергетический комплекс промышленных предприятий;
- Основы теплотехнических процессов;
- Основы конструирования теплотехнического оборудования;
- Монтаж и наладка теплотехнологического оборудования;
- Пыле- и золоудаление на объектах энергетики;
- Экология теплоэнергетики;

при практической подготовке по разработанным программам позволит овладеть рабочими профессиями «Слесарь вентиляционных установок» и «Слесарь холодильных установок».

Изучение теоретического курса дисциплин:

- Физика;
- Химия;
- Информационные и сетевые технологии;
- Электротехника;
- Теплообмен;
- Тепломеханическое оборудование промышленных

предприятий;

- Теплообменное оборудование;
- Компьютерные технологии в теплоэнергетике;
- Котельные установки и парогенераторы;
- Нетрадиционные источники и методы преобразования энергии;
- Энергетический комплекс промышленных предприятий;

- Электроснабжение предприятий и электрооборудование;
- Основы теплотехнических процессов;
- Основы конструирования теплотехнического оборудования;
- Монтаж и наладка теплотехнологического оборудования;
- САПР энергетического оборудования;
- Промышленные электростанции;

при практической подготовке по разработанной программе позволит овладеть рабочей профессией «Слесарь тепловой автоматики и измерений».

Программы по получению рабочих профессий разработаны не только для бакалавров, но и для магистрантов.

Изучение теоретического курса дисциплин:

- Физика;
- Химия;
- Промышленные теплоэлектростанции;
- Теоретические основы работы энергетических силовых установок;

установок;

- Гидрогазодинамика;
- Монтаж и наладка теплотехнологического оборудования;
- Основы конструирования теплотехнического оборудования;
- Основы теплотехнических процессов;
- Теплофизические основы и организация технологических процессов;

процессов;

- Топливо и его сжигание;
- Анализ эффективности теплотехнологических процессов;
- Оптимизация тепловых процессов
- Энергетический комплекс промышленных предприятий;
- Информационные и сетевые технологии;
- Математические модели в теплоэнергетике;

при практической подготовке по разработанным программам позволит овладеть рабочими профессиями «Машинист котельных установок» и «Машинист газо-турбинных установок».



Рис. 2. Занятие по освоению рабочей профессии «Оператор машинист котельных установок» на базе БГТУ им. В.Г.Шухова

Профессиональная подготовка по специальностям «Машинист котельных установок» и «Машинист газо-турбинных установок» осуществляется на базе предприятия – партнера вуза ПАО «Квадра» – «Белгородская генерация» в городе Белгород и городе Губкин.

Рассмотренный в статье вариант программы подготовки конкурентоспособного, успешного, востребованного бакалавра, имеет положительный результат на примере выпускников кафедры. После окончания бакалавриата выпускник направляется на производство, и, отработав определенное время, возвращается в университет для продолжения обучения в магистратуре.

Приведем мнение одного из выпускников кафедры.

«...По окончании бакалавриата мною было принято осознанное решение идти работать на производство. После окончания обучения и по настоящее время я работаю мастером участка котельных в МУП «Тепловые сети Белгородского района». На четвертом курсе бакалавриата мною был пройден курс «Оператор машинист котельных установок», что с первых дней работы помогало мне справляться с моими должностными обязанностями. В моем подчинении находятся восемь операторов котельной, пять слесарей-ремонтников и один электросварщик. На кафедре энергетики теплотехнологий имеется возможность в получении дополнительных рабочих профессий: слесарь механо-сборочных работ, электрослесарь, слесарь по обслуживанию вентиляционных установок, газового оборудования, централизованных тепловых пунктов, тепловых сетей, котельных, аппаратчик ХВО, лаборант ХВО, машинист паровой турбины,

машинист газо – турбинных установок, электрослесарь тепловой автоматики. Данные профессии помогут вам стать более конкурентоспособными специалистами при приеме на работу. На моем примере могу сказать, что, получив даже одну дополнительную профессию, я пользуюсь авторитетом у своего руководства и у подчиненных. Достигнув определенного уровня профессионального мастерства, я почувствовал необходимость в продолжение учебы в магистратуре. Проработав мастером один год, я понимаю, как для меня было бы важно и полезно освоить еще ряд рабочих профессий, такие как: слесарь механо-сборочных работ, электрослесарь, слесарь по обслуживанию вентиляционных установок, слесарь по обслуживанию газового оборудования, слесарь по обслуживанию централизованных тепловых пунктов, слесарь по обслуживанию тепловых сетей, слесарь по обслуживанию котельных, аппаратчик ХВО, лаборант ХВО, машинист паровой турбины, машинист газотурбинных установок, электрослесарь тепловой автоматики измерений».

Приведенный пример находит свое подтверждение и в мировой практике.

Профессорско-преподавательским составом Университета Крэнфилд, Бедфорд, Бедфордшир, Соединенное Королевство Великобритании и БГТУ им. В.Г.Шухова определены направления взаимодействия по вопросам ведения совместной образовательной деятельности.

В Университете Крэнфилд продолжительность обучения бакалавра составляет 3 года, после которых выпускник направляется на производство, получив определенный опыт работы на производстве, имеет возможность вернуться в стены Университета и поступить в магистратуру, обучение в которой длится один год. Выполнив магистерскую диссертацию и успешно защитив её, получает степень магистра, что способствует повышению его конкурентоспособности на рынке труда и повышает его общественно значимый статус.

Литература:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Федеральный закон РФ от 23.11.2009 г. № 261-ФЗ «Об энергосбережении и повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ».

3. Энергетическая стратегия России на период до 2030 года (утверждена распоряжение Правительства РФ от 13.11.2009 г. № 1715-р).

4. Проекты ФГОС ВО (3++) по направлениям бакалавриата 13.03.01 «Теплоэнергетика и теплотехника».

5. Программы подготовки по рабочим профессиям.

Колотушкин А.А.

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород

РЕВОЛЮЦИОННЫЙ ПУТЬ ИНЕССЫ АРМАНД

«Казалось, жизни в этом человеке – неисчерпаемый источник.

*Это был горящий костер революции, и красные перья в ее шляпе
являлись как бы языками пламени».*

Социал-демократ Григорий Котов об Инессе Арманд

Всем известно, что ближайшей соратницей вождя мирового пролетариата Владимира Ильича Ленина была Надежда Константиновна Крупская, его законная супруга с 1898 г. Но в жизни лидера партии большевиков была еще одна женщина, связью с которой он очень дорожил. Ею была Инесса Арманд. Среди историков до сих пор ходят споры о том, что же связывало В.И. Ленина с ней. Одни утверждают, что они сошлись лишь на почве глубоких революционных убеждений, другие же считают, что дело не только в идейном родстве душ, но и в любовных отношениях.

Родилась Инесса Арманд в Париже в 1874 г. в семье оперного певца и актрисы. В пятнадцатилетнем возрасте состоялся ее совместный с сестрой переезд в Россию для проживания вместе с тетей, жившей в Москве. В 19 лет Инесса вышла замуж за Александра Арманда, с которым прожила вместе 9 лет и от которого родила 2 дочерей и 2 сыновей. Финансовое положение мужа позволяло девушке ни в чем себе не отказывать. Однако в 1902 г. И. Арманд уходит от него к его восемнадцатилетнему брату Владимиру. Именно после начала совместного проживания с ним и начинается ее революционная деятельность [2]. Под влиянием своего нового супруга произошло знакомство женщины с группой эсеров, развернувших свою деятельность в Москве. Стоит отметить, что второй муж ее был отнюдь не борцом с режимом, а просто носителем революционных

идей [1]. В плане борьбы женщине приходилось порой действовать за двоих.

Увлечение чисто эсеровскими идеями было недолгим. После короткого колебания между политическими взглядами эсеров и социал-демократов окончательное предпочтение было отдано последним. В 1904 г. Инесса вступает в ряды РСДРП. Как она сама говорила, решающим моментом изменения своих политических вкусов стало знакомство с творением В.И. Ленина «Развитие капитализма в России». Первым серьезным испытанием ее революционной стойкости стала Первая российская революция 1905-1907 гг., в которой она приняла активнейшее участие. Итогом этого участия стала ссылка в Архангельскую губернию в город Мезень. В 1908 г. состоялось ее бегство в российскую столицу, а оттуда уже – выезд по поддельным документам в Швейцарию, совершить который ей помогли эсеры. В Швейцарии ее постигает любовная утрата: умирает муж Владимир, болевший туберкулезом.

После смерти супруга Инесса Арманд переезжает в Брюссель, где решает заняться собственным образованием, пройдя за один год весь курс экономического института. Место проживания женщины являлось помимо основного его назначения еще и сборным пунктом для эсеровских встреч, а также для хранения оружия и революционной подпольной литературы.

1909 г. был особенно знаковым для И. Арманд. Именно тогда произошла ее судьбоносная встреча с В.И. Лениным. Произошло это там же в Брюсселе. Ей было 35 лет, ему – 39 лет. С тех пор она стала его доверенным лицом [3]. Весной 1911 г. партией большевиков в пригороде Парижа Лонжюмо была открыта школа для подготовки партийных кадров из среды рабочих. Она стала первым подобным большевистским учебным заведением. Инесса Арманд стала одной из преподавательниц пропагандистской школы, а впоследствии – ее завучем. Она вела активную агитацию среди французских рабочих, осуществляла переводы трудов Владимира Ильича и работ ЦК партии. Ей принадлежит авторство брошюры «О женском вопросе», которую она написала в 1912 г. В ней она рассуждала в частности о том, что брак препятствует свободной любви, и пропагандировала отказ от него. Примечательно, что В.И. Ленин в целом относился к подобным идеям благосклонно, однако когда через три года его муза внесла их в проект «женского» закона, в конечном итоге постулаты свободной любви были из него вычеркнуты напрочь [1].

В 1912 г. состоялся нелегальный приезд И. Арманд в Россию. Подпольная революционная деятельность снова привела к ее аресту и

помещению в столичную тюрьму. Лишь в марте 1913 г. после нескольких месяцев заключения ей удалось освободиться под залог. С конца апреля до начала августа 1913 г. местом ее проживания стал санаторий «Лесное» в современном городе Тольятти. Затем вновь произошло бегство за границу через территорию Финляндии.

Годы Первой мировой войны были временем активной агитации среди французского пролетариата, который она убеждала перестать трудиться на благо Антанты. В 1915-1916 гг. Инесса принимала деятельное участие в работе Международной женской социалистической конференции, а также Циммервальдской и Кинтальской конференций интернационалистов. Летом 1916 г. она являлась делегатом VI съезда РСДРП(б).

Одним из центральных эпизодов апреля 1917 г., как известно, является приезд из заграницы в Россию с единомышленниками в пломбированном вагоне В.И. Ленина. И одним из этих прибывших единомышленников являлась Инесса Арманд. Находилась в вагоне и Н.К. Крупская. Как считается, между двумя женщинами были хорошие дружеские отношения. При этом остаться с законной женой Владимир Ильич решил в основном ради служения революционному делу [1]. После приезда в Россию И. Арманд являлась членом Московского окружного комитета партии большевиков. Ею также было принято участие в московских городских боях октября – ноября 1917 г. После Октябрьской революции она заняла должность главы совнархоза Московской губернии.

В 1918 г. В.И. Лениным Инессе Арманд было дано ответственное поручение. Она была отправлена им во Францию для организации вывоза оттуда военнотружущих Русского экспедиционного корпуса. Деятельность эта должна была осуществляться под шлейфом представления главой миссии Красного Креста. Но данная «маскировка» не спасла ее от ареста французскими властями. Освободиться ей помогла только угроза лидера российских большевиков расстрелять всю французскую миссию, находящуюся в Москве. 1919-1920 гг. были примечательны для И. Арманд находжением во главе женского отдела ЦК большевистской партии. Ею была организована и проведена в 1920 г. первая Международная женская коммунистическая конференция. Она также являлась ярким борцом с устоями традиционной семьи, подавая в этом пример другим женщинам-революционеркам.

Жизнь Инессы Арманд оборвалась в 46 лет. В 1920 г. она умерла в городе Нальчике. Причиной смерти стала холера, которую женщина подхватила во время пребывания на станции Беслан. На Кавказе она

находилась на отдыхе, куда отправил ее сам Владимир Ильич, беспокоившийся о ее здоровье.

Захоронена она была в центре Москвы на Красной площади в некрополе у Кремлевской стены. Существует версия о том, что в 1924 г. после смерти В.И. Ленина Н.К. Крупская, давно забывшая к тому моменту все личные обиды на него, предлагала И.В. Сталину похоронить останки мужа вместе с прахом И. Арманд [1]. Однако это предложение было отвергнуто. Имя Инессы Арманд носят улицы в Москве и Нальчике, а в городе Пушкино Московской области в честь нее назван целый микрорайон.

Жизненный путь И. Арманд демонстрирует тот факт, что революционная борьба может быть отнюдь не только чисто мужским делом. Женщины также являлись примером постановки идей революции в ранг собственных главных приоритетов.

Литература:

1. Арманд Инесса // Биографии. История жизни великих людей [Электронный ресурс]. URL: <http://www.tonnel.ru/?l=gzl&uid=270> (дата обращения: 10.10.2017).
2. Дружинин Н. О трех участницах революционной борьбы // Вопросы истории. 1982. №1. С. 85-89.
3. Соколов Б.В. Любовь вождя: Крупская и Арманд. М.: АСТ-пресс, 2004. 378 с.

Колякина О.А.

Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г. Белгород, Россия

БРОНЕТАНКОВЫЙ ЩИТ ЯКОВЛЕВСКИХ РУБЕЖЕЙ В ДНИ КУРСКОЙ БИТВЫ

Ставка Верховного Главнокомандования тщательно готовилось к предстоящему летнему наступлению противника на Курской дуге 5 июля – 23 августа 1943 г. Основной упор в обороне на Курской дуге был сделан на истребительно-противотанковые артиллерийские соединения Резерва Верховного Главнокомандования. Проверенные и испытанные соединения, созданные еще 1 июля 1942 г. по Приказу Народного Комиссариата Оборона № 0528 [1, лл. 320-322] зарекомендовали и проявили себя под Сталинградом.

Истребительно-противотанковая артиллерия Резерва Верховного Главнокомандования (далее ИПТА РВГК) создавалась для успешной реализации первого этапа Курской битвы. Ставка на данный вид

артиллерии была сделана и потому, что данные соединения можно было сформировать в короткие сроки, не затрачивая много времени на административные моменты, решение вопросов, связанных с материальным обеспечением. Они были более маневренными, и могли обеспечить усиление армий (фронтов) на наиболее опасных участках обороны. К тому же они выступили той силой, которая обеспечила в критических ситуациях отход соединений Красной Армии с наименьшими потерями, как в материальной части, так в личном составе.

Это решение было обосновано условиями военного времени. По донесениям разведки стало известно, что противник на Курской дуге будет наступать при помощи мощного танкового удара. Противостоять этому удару противника, в ходе летней кампании (по замыслу командования Красной Армии: измотать силы противника на заранее подготовленных оборонительных рубежах) могла только ИПТА РВГК. Вступить в бой одними танками было бы ошибочно.

ИПТА РВГК, находясь «на острие главного удара», отвечала всем требованиям и полноценно выполняла поставленные перед ней задачи. Так, в период подготовки к предстоящим боям на Курской дуге, в состав Воронежского фронта были включены около 16 истребительно-противотанковых артиллерийских полка Резерва Верховного Главнокомандования и около 10 отдельных истребительно-противотанковых артиллерийских бригад Резерва Верховного Главнокомандования. Они оперативно входили в подчинение командующих артиллерией армий, оборонявшихся на южном фланге Курского выступа [4, л. 85].

Так приказом НКО СССР от 25 февраля 1942 г. по Южно-Уральскому военному округу был сформирован 611-й ИПТАП РВГК по штату 03/56 (пяти батарейный состав) в г. Бугуруслан. [5, л. 1] Личный состав состоял из колхозников и рабочих, которые находились в 58-м запасном артполку эвакуированного в г. Бугуруслан. Комсостав полка, кроме командира и комиссара полка: все из Днепропетровска, инженеры и учителя. Полк получил новую материальную часть – пушки ЗИС-3 образца 42 г., калибром 76 мм и тягачи Студебеккеры [5, л. 1].

«Рядовой и офицерский состав, в основном укомплектован из рабочих, служащих колхозников Днепропетровска и Днепропетровской области – из приписного состава, призванных в армию в июне 1941 г. В каждой батарее кроме пушек имелись ручные пулеметы, противотанковые ружья. Личный состав вооружен ППШ. На машинах помещался личный состав, боеприпасы и продукты

питания из НЗ. Связь между батареями и штабом полк осуществлялась при помощи раций и дублировалась телефонно-проволочной связью во время боев» - из воспоминаний начальника штаба полка (1943 г.) М.А. Скуцкого [6, л. 14].

В конце апреля 1942 г. полк прибыл в г. Подольск Московской области в распоряжение Брянского фронта. Обучение лично состава проходило непосредственно вблизи фронта на территории Калужской и Воронежской областей.

6 июля 1942 г. в составе 5-й танковой армии в районе г. Землянск Воронежской области полк впервые участвовал в отражении танковой атаки противника. Этот бой полк выдержал. «Полк при такой укомплектованности мог передвигаться со скоростью 15-20 км/ч. Полк очень часто менял огневые позиции, передвигаясь по фронту по заданию командования (в основном в ночное время) в танкоопасные участки с задачей преградить путь танкам противника и не пропустить через наши боевые порядки» - из воспоминаний бывшего начальника штаба полка (1943 г.) М.А. Скуцкого [6, л. 14 об.].

С августа по ноябрь 1942 г. полк воевал в составе 38-й армии. В январе-феврале 1943 г. полк участвовал в боях в районе г. Тим, Солнцево и др. В марте 1943 г. полк перешел в подчинение 6-й гв. армии. Приказом командующего армии от 17 мая 1943 г. полк перешел на новый штат 08/203 из пяти батарейного полк стал шести батарейным.

«611-й ИПТАП РВГК был оперативно подчинен 6-й гв. армии и занимал боевой порядок на участке 67-й гв. стрелковой дивизии, в районе населенного пункта Черкасское» - из воспоминаний бывшего командира 3-й батареи старшего лейтенанта В.П. Ящука [7, л. 10].

«611-й ИПТАП РВГК в мае 1943 г. в полосе обороны 6-й гв. армии, занял боевые порядки в первой линии обороны войск Красной Армии, на выступе Курской дуги между с. Черкасское и дорогой, идущей из Белгорода на Курск. Задача отражение танковой атаки противника» - из воспоминаний бывшего начальника штаба полка (1943 г.) М.А. Скуцкого [6, л. 15].

«Желая реванша за зимнее поражение под Сталинградом, фашистское командование подготовило операцию под названием «Цитадель». В итоге тотальной мобилизации и переброски войск с Запада на восточный фронт немецко-фашистское командование напротив Курска сосредоточило около 50-ти дивизий (около миллиона живой силы), около 10 тысяч орудий и минометов, 2700 танков и самоходных орудий, из них 800 тигров, 2500 самолетов и много другой боевой техники. Большие надежд они возлагали на «Тигр» и

штурмовые самоходные орудия «Фердинанд» - из воспоминаний бывшего начальника штаба полка (1943 г.) М.А. Скуцкого [8, л. 11].

Проходила усиленная подготовка во всех подразделениях полка. Политсостав полка (политруки, секретари комсомольских организаций) проводил большую индивидуальную работу со всем личным составом полка. Они выясняли настроение бойцов, разъясняли вопросы политической и военной жизни страны, уделялось большое внимание морально-психологической подготовке. Старожилы полка делились опытом борьбы с танками и техникой противника, выступали перед новичками. Весь личный состав желал как можно быстрее вступить в бой. Были случаи возмущения находждением в обороне.

В это время в полку заметно увеличился поток заявлений с просьбой принять в партию. «Хочу в бой идти коммунистом» - так писали в заявлениях бойцы. Звание коммуниста было почетно. Имея данное звание, боец пользовался большим авторитетом среди личного состава. В партию принимали на открытых партийных собраниях, с участием беспартийных. На этих собраниях право голоса было у всех. Все присутствующие на собрании давали характеристику будущему коммунисту. Такой вид поднимал авторитет членов и кандидатов партии и всей партийной организации.

«В строгой секретности при абсолютной маскировке мы ночью заняли боевые порядки побатарейно. Для каждой батареи и для каждого орудия в отдельности определили огневые позиции с максимальным обстрелом и с расчетом взаимной помощи орудия орудию, батарея батарее. В последующем все огневые позиции батарей были хорошо оборудованы и замаскированы. Маскировку нашу командование проверяло авиаразведкой и фотографированием с воздуха.

Кроме основных огневых позиций и наблюдательных пунктов батарей оборудованы были запасные и ложные огневые позиции, для каждой батареи. Хорошо оборудован наблюдательный пункт командира полка. Все землянки для личного состава имели 2-3 наката бревен и засыпаны землей. Для штаба полка землянки оборудованы в глубоком овраге за с. Черкасское в 500 м от огневых позиций батарей. Батареи находились около 200 м от траншей пехоты. Орудия были глубоко спрятаны в траншеи» - из воспоминаний бывшего начальника штаба полка (1943 г.) М.А. Скуцкого [8, л. 11].

По команде «к бою» орудия выкатывались на площадку, с которой вели огонь. Боеприпасы также были в траншеях, к ним проделывали ходы от орудийных площадок. Для личного состава, кроме траншей, были подготовлены колоды, для каждого в

отдельности. Это глубокие круглые ямы выше роста человека. Когда в этом колоде человек приседал, танк проходил по верху, человек оставался невредимым.

Возле каждого орудия оборудованы позиции для противотанкового ружья и ручного пулемета для стрельбы по пехоте. Заготовлены запасы ручных и противотанковых гранат. Впереди огневых позиций все подходы были заминированы. На каждой батарее был запас снарядов на три боевых комплекта.

В конце марта, начале апреля 1943 г., после совершения марша Короча-Черкасское, полк занял здесь боевой порядок и приступил к инженерному оборудованию огневых позиций.

Таким образом, каждое орудие представляло собой хорошо оснащенную огневую точку, которая способна была вести огонь прямой наводкой по танкам и пехоте противника, вести круговую оборону. Каждая батарея была связана со штабом по радиации и проволочно-телефонной связью.

С первых дней занятия огневых позиций личный состав приступил к боевой и тактической подготовке. Большое внимание уделялось подготовке по специальности, изучению смежных специальностей. Отработка заменяемости. На каждом орудии подготовлено по 2-3 наводчика, для каждой машины подготовлено по два водителя.

Особое внимание уделялось изучению боевого оружия отечественного производства, а также умению обращаться с ручным оружием противника, которое часто использовалось в боях.

«В мае-июне 1943 г. мы тщательно готовились к наступлению немцев. Совершенствовали боевую выучку, готовили запасные огневые позиции, изучали местность предстоящего боя» - из воспоминаний бывшего командира 3-й батареи старшего лейтенанта В.П. Ящука [7, л. 15 об.].

«Период обороны, который длился около двух месяцев, мы использовали для обучения личного состава всех подразделений полка, батарей, взводов управления, управления штаба полка и служб тыла. Мы получили перед этим некоторое число пополнения из мобилизованных Башкирской и Мордовской республик. Это люди труда, добросовестности, старательны, но мало подготовленные для боевых действий. За время обороны они хорошо овладели боевой техникой, ведением огня прямой наводкой и из закрытых позиций» - из воспоминаний бывшего начальника штаба полка (1943 г.) М.А. Скуцкого [6, л. 16].

Разведчики полка и батарей днем и ночью изучали местность территории противника, выявляли новые цели, засекали их. При детальном изучении деталей целей батареи вели пристрелку. На каждой батарее было по несколько пристреленных целей. Разведка полка держала тесную связь с разведкой стрелковых подразделений. Все сведения разведки сосредотачивались в штабе полка, передавались в вышестоящие штабы, получали распоряжения, передавали в батареи. Всеми операциями пристрелки, оборудования огневых позиций, маскировки, обучение личного состава управлялись и направлялись штабом полка.

Командный состав штаба и служб полка состоял из хорошо подготовленных офицеров. Это люди с высшим образованием, которые в гражданских условиях занимали определенные посты по специальности:

- начальник штаба полка капитан М.А. Скуцкий, преподаватель вуза Днепропетровска;
- заместитель начальника штаба по оперативной части капитан П.И. Борисевич инженер, металлург из Днепропетровска;
- заместитель начальника штаба по связи капитан П.П. Пискунов, инженер;
- начальник боеснабжения капитан И.А. Астрин, инженер;
- начальник химслужбы полка капитан А.К. Карзин, инженер-химик;
- начальник авторемонтной мастерской старший лейтенант И.А. Понаморенко, с высшим образованием;
- начальник артмастерской старший лейтенант А.Ф. Дроненко, инженер.

Такой командный состав полка давал огромное преимущество. Такой состав мог организовать и проводить занятия по любым политическим и техническим вопросам. Больше внимания уделять изучению военной техники, воинских уставов и наставлений, а также специальных артиллерийских дисциплин. Каждый свободный час в полку уделялся для совершенствования политической подготовки (тактики, топографии, стрелкового дела, инженерного оборудования).

По заданию штаба армии разведчики и связисты поочередно круглыми сутками подсчитывали количество выпущенных противником снарядов, количество из них разорвавшихся. По подсчетам одна треть снарядов не рвалась. При помощи саперов проверяли неразорвавшиеся снаряды. Оказывалось, что они были начинены песком. В некоторых снарядах встречались в песке записки: «Чем можем – тем поможем» [7, л. 15 об.]. Кто писал, данные записки

установить не удавалось и не удалось, но факт в том, что писали те, кто изготавливали снаряды.

По заданию командования полк «придумывал» ложные цели, чтоб противник больше расходовал снарядов по ним. Были «придуманы» различные огневые позиции, на которых устанавливали деревянные пушки. Колеса из повозок, ствол обыкновенное бревно. Ночами в створе этой пушки ставили кочующее орудие, производили несколько выстрелов, чтобы противник засек. На ложной пушке делали вспышки и после этого увозили кочующее орудие. На второй день противник пристреливает ложную пушку. Иногда на следующую ночь полк повторял тоже – пока противник не организует массовый артналет с расходом 50-70 и более снарядов.

Совместно со стрелковыми подразделениями полк строил в лощинах ложные танковые скопления. Делали земляные насыпи, на которые уложили бревна в виде танковой пушки, а ночью к этому месту трактором прodelывали следы и создавали гул мотора. Все это противник засекал звуковой разведкой, утром, проверял авиаразведкой, и немедленно производилась авиабомбежка. Для этого противник делал от 25 до 50 самолетовылетов. Все эти мероприятия проводились для того, чтобы противник больше расходовал снарядов в пустую. Днем никаких движений на огневых позициях, при малейшем движении противник засекал и открывал огонь.

Такие же действия проводили и с танкам. Танки делали из земли и бревен, где-либо в овраге, а трактором, ночью, к этому месту делали гусеничные следы. Противник утром обнаруживал «танки» и вызывал авиаэскадрилью для бомбежки.

«Необходимо отметить большую работу тыла нашего полка. Неутомимые работники тыла обеспечивали нас снарядами, продовольствием, горюче-смазочными материалами. Полк часто передвигался по фронту, выполняя боевое задание командования. Тылам нужно было за нами успевать. Механики во главе с капитаном И.А. Астриным организовывали ремонт техники, иногда прямо в боевых порядках. Ст. лейтенант Понаморенко организовывал ремонт автотранспорта. Часто мы использовали трофейные автомашины, ремонтировали их и использовали для подвоза боеприпасов, продуктов питания и для других хозяйственных нужд полка. Всегда в полку на 10-15 машин больше штата, за счет трофейных машин. Заправлялись трофейным горючим» - из воспоминаний бывшего начальника штаба полка (1943 г.) М.А. Скуцкого [8, л. 16].

Больше месяца полк стоял в обороне. К началу Курской битвы был рассредоточен побатарейно. 1-я батарея капитана И.Н. Добрели

стояла непосредственно около с. Черкасского, 2-я батарея старшего лейтенанта В.П. Ящука левее 2-ой, также около километра ближе к Белгородской дороге. 4-я батарея старшего лейтенанта И.И. Шумилова, 5-я батарея капитана К.В. Богданова, 6-я батарея старшего лейтенанта А.К. Суворова. Инженерное оборудование полка было хорошо замаскировано.

5 июля противник обрушил на позиции 611-го ИПТАП РВГК шквал огня. На каждую батарею первой линии приходилось до 30-ти танков противника. «4 июля 1943 г. примерно в 16 часов, около ста самолетов немцев нанесли удар по боевому порядку передового охранения. А утром 5 июля начались ожесточенные бои. Впервые мы, истребители-противотанкисты, встретились с «Тиграми» и «Пантерами» - из воспоминаний командира 3-й батареи старшего лейтенанта В.П. Ящука [6, л. 17].

«Наши батареяйцы первыми вступили в бой с немецкими танками. Сначала была проведена артподготовка. Немецкая авиация сильно бомбила боевые позиции полка, а потом пошли танки с пехотой. Танки противника с огнеметами выжигали пехоту Красной Армии с траншей. Солдаты и офицеры 6-й гв. армии показали образцы стойкости и мужества. Они пропускали танки через свои окопы, отрезали ружейно-пулеметным огнем пехоту противника, а артиллеристы прямой наводкой били по танкам. Снаряды не брали «Тигров». Нужно было во время боя ориентироваться, как стрелять и каким снарядом» - из воспоминаний бывшего начальника штаба полка (1943 г.) М.А. Скуцкого [6, л. 17 об.].

Полк хорошо был подготовлен к этому времени, на каждом орудии было 2-3 наводчика, хорошо организована взаимозаменяемость. Каждый солдат мог заменить любого номера из орудийного расчета. Это дало возможность противостоять превосходящей силе противника. Полк терял убитыми и ранеными своих людей, их заменяли, кто мог, а огонь вести не прекращали. Командир 1-й батареи старший лейтенант И.Н. Добреля одним из первых принял бой, отражая атаки. На батарею двигалось около 30 танков, батарея открыла огонь прямой наводкой. Первые 2 танка были сожжены. Часть танков остановилась и сосредоточила огонь по батарее, другие танки пошли в обход и окружили батарею. И.Н. Добреля развернул 3 и 4 орудия. Батарея была хорошо окопана и смогла смело сражаться с танками. Батарея сожгла 8 «Тигров», вышил из строя все пушки.

Командир батареи организовал отражение атаки танков противника при помощи ПТР и противотанковых гранат. Ружейно-

пулеметным огнем отражали пехоту противника. Оборону держали до тех пор, пока по распоряжению штаба полка командир батареи вывел оставшийся личный состав, а раненых вывез на машине в тыл обороны. Другие батареи вступили также в бой. В 6-ой батарее 2 орудия раздавили, в 4-ой – 1 орудие раздавили с людьми. На 6-ю батарею, на взвод лейтенанта В.Ф. Нефедова [2, л. 96] двигалось 25 танков. Взвод встретил танки артиллерийским огнем, единоборство длилось больше часа. Танки в упор расстреливали орудийные расчеты, взвод в полукольце дрался, не уступая рубежа противнику.

4-я батарея была атакована 30 танками противника, командир батареи встретил их организованным огнем. В единоборстве с танками в батарее осталось 1 орудие старшего сержанта И.В. Кондратенко [3, л. 315].

Расчет не дрогнул, продолжал вести огонь по немецким танкам. И.В. Кондратенко руководил орудием и работал за выбывшего из строя наводчика, был ранен, продолжал бой, пока атака не была отражена [6, л. 17 об.].

На вторую батарею двигалось около 25 танков противника. Когда были повреждены все пушки, личный состав батареи продолжал отражать атаку танков противотанковыми гранатами, ПТР и всеми средствами батарейного оружия.

За двое суток штаб полка собрал оставшихся в живых личный состав, несколько разбитых пушек, 2 пушки подлежали восстановлению. По распоряжению командования фронта полк отвели на 30 км, в тыл и за 5 дней доукомплектовали личным составом и материальной частью.

«Необходимо отметить, что благодаря колодцам, хорошим окопам мы понесли, сравнительно небольшие потери. Быстро сформировали и провели все подразделения, привели в боевую готовность технику и к 12 июля возвратились в строй» - из воспоминаний бывшего начальника штаба полка (1943 г.) М.А. Скуцкого [6, л. 18].

«После 12 июля мы нанесли ответный удар. 3 августа мы перешли в наступление в направлении на Томаровку. В этот же день полк был переподчинен 40-й армии, после совершенного марша в район Краснополяе, перешли в наступление в направлении Тростянец, освобождая Украинскую землю, двигались к Днепру» - из воспоминаний командира 3-й батареи старшего лейтенанта В.П. Ящука [7, л. 15 об.].

После массированной артиллерийской подготовки 5 августа 1943 г. наши войска перешли в наступление. После прорыва линии обороны немецких войск 611-й ИПТАП РВГК с боями продвигался до

самого Днепра. В районе Переясло-Хмельницкий полк сосредоточился для формирования Днепра.

«Во время наступления мы видели тысячи крестов на могилах убитых немецких солдат и офицеров, которых они потеряли в боях на Курской дуге. По рассказам населения во время боев непрерывные колонны машин днем и ночью двигались с ранеными и убитыми в тыл вражеских войск. Хоронили убитых в глубоких траншеях, засыпали землей и ставили кресты в шахматном порядке. Мы видели «знаменитую» хваленую немецкую пушку «Берга», которую немцы привезли на нескольких железнодорожных платформах. Тракторами завезли на огневую позицию и установили на бетонном фундаменте. Успела с нее только 2 выстрела произвести, как наша звукоразведка засекала ее и тяжелая артиллерия разбила» [6, л. 18].

29 сентября 1943 г. Приказом НКО СССР № 289 полк был переименован в 315 гв. ПАП РВГК за успешное форсирование р. Днепр и боевые действия, обеспечивающие завоевания расширения плацдарма. За успешные боевые действия, обеспечивающие успех войск Красной Армии в Великой Отечественной войны [5, л. 6].

Литература:

1. Центральный Архив Министерства обороны (ЦАМО РФ). Ф. 4, Оп. 11. Д. 71. лл. 320-322. Подлинник.
2. ЦАМО РФ. Ф. 33. Оп. 682526. Д. 1659. л. 96.
3. ЦАМО РФ. Ф. 33, Оп. 793756. Д. 22. л. 315.
4. ЦАМО РФ. Ф. 132-А. Оп. 2642. Д. 33. л. 85. Подлинник.
5. ЦАМО РФ. Ф. ИФ 315 гв. ПАП. Оп. 325673. Д. 1. лл. 1, 6.
6. Филиал Белгородского государственного историко-краеведческого музея Мемориал «В честь героев Курской битвы» (ФБГИКМ МКД). Ф. 2. Оп. 1. Д. 10 (КП НВ 317). лл. 14, 14 об, 15, 16, 17, 17 об., 18.
7. ФБГИКМ МКД. Ф. 2. Оп. 1. Д. 10 (КП 945). лл. 10, 15 об.
8. ФБГИКМ МКД. Ф. 2. Оп. 1. Д. 10 (КП 225). лл. 11, 16.

Комарова Е.Е., Егошина Е.Н.

*Алапаевский профессионально-педагогический колледж,
Россия, г. Алапаевск*

**РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ЧЕРЕЗ СЛУЖБУ
СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА.
ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ.**

Целью взаимодействия социальных партнеров является согласование интересов работников и работодателей, т.е. принятие решений, которые в равной степени учитывают необходимость обеспечения эффективной деятельности организаций.

Добровольность участия в системе социального партнерства проявляется в том, что стороны независимо от органов государственной власти выбирают формы сотрудничества и определяют степень взаимодействия. В одних случаях это только обмен информацией, в других — совместное принятие управленческих решений, в-третьих — использование всех возможных форм социального партнерства. Надо отметить, что ни одна форма социального сотрудничества не является обязательной. Вопреки распространенному мнению даже заключение коллективного договора в организации не признается, безусловно, обязательным. Стороны сами решают, есть ли необходимость в заключение договора, каким должен быть срок его действия, содержание и т. [1]

В условиях реформирования системы российского образования, роста безработицы среди молодого населения и необходимости повышения качества подготовки молодых специалистов становится актуальным изучение и анализ нормативно-правовых основ реализации социального партнерства в профессиональном образовании на отдельно взятой территории с целью детализации и определения пробелов в регулировании взаимодействия субъектов социального партнерства в профессиональном образовании. [2]

Понятие социального партнерства в профессиональном образовании до сих пор не получило законодательного закрепления. В 2013 году в региональном законодательстве, в частности, в Законе Свердловской области от 15 июля 2013 года «Об образовании в Свердловской области» № 78-ОЗ (далее – Закон «Об образовании в Свердловской области») появилось понятие отношений в сфере образования – общественных отношений по реализации права граждан на образование [2]. Данная норма ранее в 2012 году была введена федеральным законодателем в рамках Федерального закона

Российской Федерации от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации».

В связи с вышеизложенным социальное партнерство в профессиональном образовании имеет свою концепцию.

Концепция социального партнерства, основанная на переговорах, посредничестве, сотрудничестве, концепция должна сыграть решающую роль в становлении рыночной экономики.

Социальное партнерство в профессиональном образовании это «взаимодействие предприятий (работодателей), общественных организаций, государственных органов власти и органов местного самоуправления (в сфере образования, труда и занятости), учреждений профессионального образования, профессионально-педагогического сообщества и граждан, которые намереваются получить, получают или уже получили профессиональное образование (обучающиеся образовательных учреждений, их родители, работники). Их действие основано на взаимном учете интересов и потребностей в целях повышения эффективности профессионального образования и удовлетворения спроса на профессиональные компетенции рабочей силы на рынке труда» [2].

Законодательная база при реализации социального партнерства в профессиональном образовании полностью не выработана. Поэтому, в ГБПОУ СО «Алапаевский профессионально- педагогический колледж» деятельность строится дифференцировано, в зависимости от вида деятельности образовательного учреждения на нескольких уровнях: органы власти, промышленные предприятия, организации осуществляющие управления в сфере образования и занятости населения; средние общеобразовательные школы, учреждения дополнительного образования, музейные комплексы.

Партнерами в этой деятельности становятся: педагогические работники, обучающиеся, их родители, работодатели, представители бизнеса, представители бюджетных организаций. Взаимодействие Алапаевского профессионально-педагогического колледжа с социальными партнерами осуществляется через участие работодателей в определении требований к выпускникам (их компетенциям) и в итоговой оценке качества выпускников.

В рамках деятельности службы содействия трудоустройству колледжа организуется работа со студентами:

- проводится мониторинг спроса и предложений на рынке труда г. Алапаевска и Алапаевского района;

- заключаются договоры о сотрудничестве с предприятиями и учреждениями города и района;

-организуются ярмарки вакансий, презентации рабочих мест, Дни карьеры, встречи студентов с представителями Центра занятости «Рынок труда и услуги занятости населения»;

-обеспечивается информирование студентов и выпускников о вакансиях, имеющихся на предприятиях и в организациях для возможности трудоустройства;

-проводится работа по содействию временного трудоустройства студентов в рамках прохождения практик и летней оздоровительной кампании;

-организуются встречи родителей студентов со специалистами Центра занятости.

-привлекаются работодатели к участию в руководстве выполнением выпускных квалификационных работ, их рецензированию, оцениванию компетенций студентов на ГИА, к организации учебных и производственных практик студентов

При организации производственной практики студентов, дальнейшее трудоустройство выпускников важную роль играют предварительные знакомства с базами практик через проведение уроков- экскурсий. Посещение производственных музеев. Музеев, ориентированных на специальность.

С профориентационной целью в течение года организуются экскурсии обучающихся разных специальностей и профессий на предприятия и организации города и области. Ежегодно проводятся уроки – экскурсии в музей истории Алапаевского металлургического завода, ОАО «Корпорация «ВСМПО – АВИСМА», завод ОАО «Стройдормаш», ОАО «Научно-производственная корпорация Уралвагонзавод», городской архив и др., Ежегодно студенты и преподаватели колледжа посещают Национальный чемпионат сквозных рабочих профессий по методике WorldSkills, в Международном выставочном центре «Екатеринбург-ЭКСПО». Такие экскурсии способствуют созданию у студентов более качественного представления о выбранной профессии.

Для выпускных групп колледжа в рамках Дней карьеры, ежегодно организуются мероприятия, с участием работодателей, органов государственной власти, других центров. Весной в колледже традиционно проходят ярмарки вакансий. На этих мероприятиях собираются работодатели, которые заинтересованы в наших выпускниках, а у выпускников есть возможность познакомиться сразу с несколькими потенциальными работодателями, узнать подробно о вакансиях и требованиях, задать вопросы, заполнить анкету, получить дополнительную информацию и, что самое главное, презентовать себя.

В прошлом учебном году в колледже прошли.

-круглый стол с участием работодателей в группе «Туризм» (участники: представители Музейного комплекса и туристической фирмы «Алтур»);

-ярмарка вакансий для студентов группы «Физическая культура» (участники: руководитель Управления физической культуры, спорта и молодежной политики МО город Алапаевск, директор спортивной школы Алапаевского района, директор МКУ " Спортивный комплекс" поселка Зыряновский», представитель ДЮСШ №1, директор стадиона "Центральный");

-онлайн-вебинар «Эффективное резюме» на образовательном портале Onlain-institut.ru для студентов выпускных и предвыпускных групп.

В настоящее время в колледже успешно реализуются 32 договора о сотрудничестве с предприятиями и учреждениями города, района и области. Направления сотрудничества:

-организация учебно-исследовательской деятельности студентов педагогических специальностей на базе учреждений;

-организация волонтерского движения на базе учреждений, совместная деятельность творческих объединений колледжа и учреждений (благотворительные концерты для пациентов Центра «Вдохновение», Общества инвалидов и т.д.);

-прохождение учебных и производственных практик, в том числе с возможностью трудоустройства.

В течение учебного года заключаются срочные договоры, гарантирующие успешное прохождение практик, в том числе с возможностью временного трудоустройства студентов во время практик.

Несмотря на позитивные моменты работы Службы содействия трудоустройству колледжа существуют и проблемы.

Работодатели недостаточно активно заявляют о своей заинтересованности в новых кадрах, а тех, кто заботится об омоложении кадров, престижности профессий своих предприятий, вообще весьма небольшое количество.

Образовательное учреждение не всегда знает, какие компетенции наиболее востребованы у работодателя, на которые в учебном процессе следует уделять больше учебного времени. Новые стандарты в образовании разрешают по своему усмотрению и с учетом требований работодателя формировать до 30 % учебной программы. Это соответствует проекту Концепции социально-экономического

развития России до 2020 года [5]. Работодатели не всегда проявляют инициативу первыми.

Основная проблема молодых специалистов, по мнению работодателей — недостаток опыта работы и связанная с этим нехватка умений. Поэтому у выпускников возникают проблемы с трудоустройством.

Отсутствие на территории градообразующих предприятий. Ликвидация заводов влечет за собой недостаток вакантных мест для прохождения практики, а главное возможности работы в родном городе.

Таким образом, Социальное партнерство в профессиональном образовании не состоится в качественных параметрах, если не будет заинтересованного взаимодействия предприятий, общественных организаций, государственных органов власти и органов местного самоуправления учреждений профессионального образования и граждан.

Литература:

1. А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский. Трудовое право России / Учебник. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М». 2008. 608 с.

2. Задорина М.А., Тесленко И.В. Реализация социального партнерства в профессиональном образовании в Свердловской области проблемы и перспективы регулирования // *Фундаментальные исследования*. 2015. № 2-13. С. 2895-2899.

3. <http://polit.ru/article/> Институт демографии Государственный университет Высшая школа экономики Электронная версия бюллетеня «Население и общество».

4. Федеральная служба государственной статистики. URL: www.gks.ru.

5. Максимова О. А. Взаимодействие учебного заведения и работодателя в период прохождения студентами практики: пути совершенствования // *Молодой ученый*. 2014. №3. С. 947-949.

Корякин М.В., Жилин Р.С.

МБОУ «СОШ № 40», г. Белгород, Россия

**1917-2017 ГГ. ПО СТРАНИЦАМ ИЗДАТЕЛЬСТВА
«БЕЛГОРОДСКОЙ ПРАВДЫ»**

В России развилась особая привычка к новым эрам в своей жизни, склонность начинать новую жизнь с восходом солнца, забывая, что

вчерашний день потонул под неизбежной тенью. Этот предрассудок - всё от недостатка исторического мышления, от пренебрежения к исторической закономерности [6, с. 240]. История учит, не все её результаты восприняты и осознаны достаточно глубоко. Мы должны сперва понять всю глубину того падения в котором оказалась наша страна в начале XX века. Русские должны продумать и прочувствовать трагедию сполна и до конца. Это работа – важнейший момент в понимании своего сознания, необходимы положительные и ясные идеи, их превращение в созидательное творчество [1, с. 5].

Второе десятилетие XXI века привело нас к столетию революционных событий в России. Годы летят и во многом тенденциозное освещение этих событий, как со стороны советской историографии, так и со стороны либеральной публицистики первых постсоветских лет уходит в прошлое. В этом заключается актуальность темы нашего эссе. Исходя из актуальности, на первый план выходит проблема недостаточности и беспристрастности изучения той переломной эпохи, в том числе и её неприглядных сторон: освещение в советской публицистике событий революции сквозь призму субъективности.

Довольно интересными являются сведения, взятые из революционных газет, издававшихся на территории Белгорода и области. Основным информирующим население источником становиться редакция газеты «Белгородская правда», страницы которой появились непосредственно в первые дни революции и новой власти. В 2017 году отмечается юбилей не только событий октября 1917 года, но и столетие со дня рождения издания.

Основную информацию по данному вопросу раскрывают газеты, выпущенные в 1967 году, в канун 50-летия со дня революции. Сравнение с современностью данных изданий дают довольно интересные и противоречивые сведения о событиях начала XX столетия.

Изначально, исходя из материалов газет, можно сделать вывод о том, что между большевиками и меньшевиками разгорелись споры о идеологической направленности издания. Большевики одержали верх, и редакция газеты стала представлять собой боевой публицистический орган, который выступал по вопросам повседневной политической жизни страны, поднимал революционное сознание трудящихся, разоблачал сущность политики «соглашательских партий» [2, с. 2]. На сегодняшний день газета лишена каких бы то ни было идеологических установок, и представляет собой материалы более объективного содержания. К примеру, в одном из последних изданий нас

информируют о приходе к власти в регионе большевиков, где прослеживаются несовпадения с газетными статьями за 1967 год. В современной статье указывается, что в Белгороде был расквартирован многотысячный польский запасной полк, которому было не выгодно поддерживать временное правительство, выступающее за войну до победного конца и игнорирующая проблему о суверенитете Польши [3, с. 7]. Ленин же в своих «Апрельских тезисах» призывал окончить войну и декларировал право наций на самоопределение [3, с. 8]. Аналогичные события рассмотрены в «Белгородской правде» за 1967 год. Автор пишет «о высоком уровне сознательности» польских солдат [2, с. 4]. Но современному читателю ясно, что поляки преследовали свои узкие национальные интересы и ярко свидетельствует об идеологической пропаганде того времени.

Подобные противоречия отмечаются неоднократно. Статьи газет 1967 года повествуют о событиях в Петрограде, где центральное место уделяется личности В.И. Ленина, громким лозунгам «Товарищи трудящиеся! Помните что вы сами теперь управляете государством. Наш народ с честью выполняет возложенную на него великую миссию – умело управляет родным государством [4, с. 2]. Статьи современного издательства пестрят совсем противоположными лозунгами, краткими и объективными «власть, поляки, большевики, голод» [3, с. 8], это подчеркивает, что события октября были не самыми счастливыми для всех.

Местные большевики уделяли внимание не только местным событиям, но и реагировали на важнейшие события в стране, так они послали в печать резолюцию протеста, против закрытия временным правительством большевистских газет в июле 1917 года [5, с. 4]. В данном случае средства массовой информации могли вполне повлиять даже на политику государства, что в современности остаётся неизменным в условиях информационной войны XX-XXI вв.

Подводя итоги, следует заметить, что подача материала в СССР и нынешней России весьма отличается. Сравнение материалов пятидесятилетней давности и современных публикаций позволяет с уверенностью утверждать, что место пропагандистского пафоса занимает взвешенный и, насколько это возможно, нейтральный анализ революционных событий.

Казалось бы, 100 лет прошло с того момента, как наши предки круто изменили ход не только отечественной истории, но и всего мира. В нашем обществе нет единой оценки тех событий. А будет ли? Тем не менее, любой, берущийся за исследование в этой области, должен вне зависимости от политических взглядов и симпатий быть объективным

и беспристрастным. Подтверждением этому служат слова русского экономиста, политолога и философа П.Б. Струве: «России безразлично, веришь ли ты в социализм, в республику или в общину, но ей важно, чтобы ты чтит величие ее прошлого и чаял и требовал величия для ее будущего, чтобы благочестие Сергея Радонежского, дерзновение митрополита Филиппа, патриотизм Петра Великого, геройство Суворова, поэзия Пушкина, Гоголя и Толстого, самоотверженность Нахимова, Корнилова и всех миллионов русских людей, помещиков и крестьян, богачей и бедняков, бестрепетно, безропотно и бескорыстно умиравших за Россию, были для тебя святыми. Ибо ими, этими святыми, творилась и поддерживалась Россия как живая соборная личность и как духовная сила. Ими, их духом и их мощью мы только и можем возродить Россию. В этом смысле прошлое России, и только оно есть залог ее будущего» [6, с. 275].

Литература:

1. Субботин П.Ю. Белгород. 1918-1919. Красный террор: документы, материалы, свидетельства очевидцев. Ижевск: ПРИНТ, 2014. 168 с.
2. Белгородская правда. 28 июля 1967. №176.
3. Белгородская правда. 26 октября 2017. №243.
4. Белгородская правда. 7 ноября 1967. №258.
5. Белгородская правда. 1967. №264.
6. Бакун. Д.Н. Просвещенный консерватизм: Российские мыслители о путях развития Российской цивилизации: Политическая антропология. М.: Грифон, 2012. 608 с.

Костенко А.Ф.

«Борисоглебский сельскохозяйственный техникум»

Россия, г. Борисоглебск

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ САМОРЕАЛИЗАЦИЯ СТУДЕНТА В УСЛОВИЯХ СЛОЖНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ

Проблема исследования профессиональной самореализации личности студента является актуальной, так как, кардинальные изменения в политической, экономической, духовной сферах нашего общества влекут за собой радикальные изменения в профессиональных ценностях и поступках людей. Студенты не могут осуществить адекватную профессиональную самоидентификацию, чтобы понять, соответствуют ли их личные качества и

психологические данные требованиям выбранной специализации. Такая самоидентификация во многом основывается лишь на интуитивной самооценке.

Большое значение в настоящее время имеет качество рабочей силы, создающей товары и услуги. Чтобы добиться существенного развития человеческих ресурсов, в первую очередь необходимо создавать условия для повышения конкурентоспособности граждан на рынке труда.

Особое внимание необходимо уделять работе с молодежью, представляющей собой одну из наиболее уязвимых категорий населения страны. Сравнительно низкую конкурентоспособность студентов обуславливает действие ряда факторов:

- недостаток профессиональных знаний, квалификации и навыков;
- совмещение значительной частью студентов работы с учебой;
- инфантилизм части студентов, привыкшей бесплатно получать основные жизненные блага (от государства, родителей и т. д.).

Как показывают многочисленные исследования, студенты не получают достаточных знаний о современном рынке труда, о правилах поведения на нем, слагаемых построения успешной профессиональной карьеры, о своих правах и обязанностях в сфере трудовых отношений. Студенты не готовы конкурировать и быть субъектом на рынке труда.

При первичном выходе на рынок труда у выпускников образовательных учреждений преобладают идеалистические представления о будущей профессии, трудовой и профессиональной карьере. С первых шагов на рынке, в условиях невозможности трудоустройства, эти представления разрушаются и приводят к возникновению сложных социально-психических состояний (тревога, состояние депрессии, влияющее на коммуникативную сферу и сопровождаемое ощущением безысходности, комплексом вины).

В 2017 году ГБПОУ ВО «Борисоглебский сельскохозяйственный техникум» был создан Центр содействия практики студентов за рубежом, который является структурным подразделением техникума. Целями деятельности Центра являются:

- организационное, информационно-технологическое обеспечение содействию прохождения практики за рубежом;
- координация действий с представителями РГАУ-МСХА имени К.А.Тимирязева – зарегистрированным Союзом «АграрКонтактЕинтернациональ» (АКИ), Штутгарт, Германия, Департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области, Администрацией Борисоглебского городского округа, учреждениями СПО аграрного направления Воронежской,

Тамбовской, Саратовской областей. Основными задачами и функциями Центра, на наш взгляд, являются создание системы информирования студентов, родителей и их законных представителей об условиях прохождения практики за рубежом; требованиях к кандидату; условиях труда в фермерских хозяйствах за рубежом; оказание помощи кандидатам на поезде за границу в коррекции Знаний, Умений, Навыков, личностно-психологических качеств, соответствующих требованиям работодателей (фермеров).

Столкновение с трудовой реальностью приводит к переориентации либо деградации трудовых ценностей. Существуют точки зрения о том, что безработицу следует рассматривать как своеобразный вариант социализации молодежи, но многочисленные примеры подтверждают, что безработица негативно влияет на социально-психологическое развитие молодых людей и часто приводит к исчезновению взгляда на труд как средство личной самореализации, а сам процесс нормальной социализации оказывается нарушенным.

В последние годы исследовательский интерес к проблеме самореализации личности резко возрос как в отечественной, так и зарубежной психологии. Усиление внимания к этой проблеме связано с пониманием ее определяющей роли в развитии личности, предъявлением более высоких требований к таким качествам человека, как способность к саморазвитию и самосовершенствованию, что продиктовано в России социально-экономическими условиями, обострившими конкурентоспособность на профессиональном рынке труда.

Растущий интерес отечественной науки к самореализации личности как к проблеме можно проследить в увеличивающемся числе научных публикаций

Изучением самореализации личности занимались представители различных психологических школ. Однако до сих пор не существует единой концепции самореализации. Методологическая сторона проблемы изучения самореализации личности состоит в недостаточной определенности этого понятия. На современном этапе развития представлений о самореализации представляется невозможным даже классифицировать это понятие по форме - является ли это явлением, процессом, потребностью, свойством или чем-то иным.

В целом, теоретические проблемы исследования самореализации заключаются в том, что при огромном многообразии теоретических подходов к ее пониманию на сегодняшний день в науке не существует

не только теории самореализации, но и сколько-нибудь единого подхода к определению этого понятия. Большинство психологических теорий стремятся к объяснению самореализации или сходного понятия такого же уровня, например, самоактуализация в теории А. Маслоу, идентичность в теории Э. Эриксона, стратегия жизни в отечественной психологической теории и др.

Объектом исследования в нашем случае выступают студенты профессиональных образовательных учреждений малого города. Предметом исследования являются особенности профессиональной самореализации студентов. Цель исследования - выявить особенности профессиональной самореализации студентов; составить программу исследования.

Для достижения поставленной цели потребовалось решение следующих **задач исследования**:

- определить понятие самореализации;
- выяснить готовность студентов к самореализации в профессиональной деятельности;
- определить жизненные стратегии студентов;
- выявить проблемы профессиональной самореализации студентов.

В исследовании применен анализ литературы, анкетный опрос студентов. При отборе респондентов использовался метод квотной, маршрутной выборки и целевой аудитории.

Сформулированные цель и задачи определили структуру исследовательской работы, которая состоит из трех глав, заключения, списка использованной литературы, приложений.

В первой главе рассмотрен процесс самореализации личности студента. Во второй главе выявлены особенности профессиональной самореализации студентов. В третьей главе составлена программа исследования.

Термин «самореализация» (self-realisation) впервые был приведен в «Словаре по философии и психологии», изданном в 1902 году. В настоящее время этот термин отсутствует в отечественной справочной литературе, в то время как в зарубежной он трактуется неоднозначно. Чаще всего понятие «самореализация» интерпретируется как «реализация собственного потенциала».

В последние годы исследовательский интерес к проблеме самореализации личности резко возрос как в отечественной, так и зарубежной психологии. Усиление внимания к этой проблеме связано с пониманием ее определяющей роли в развитии личности, предъявлением более высоких требований к таким качествам человека, как способность к саморазвитию и самосовершенствованию, что

продиктовано в России социально-экономическими условиями, обострившими конкурентоспособность на профессиональном рынке труда. Растущий интерес отечественной науки к самореализации личности как к проблеме можно проследить в увеличивающемся числе научных публикаций (Л.А. Анцыферова, Д.А. Леонтьев, Л.А. Коростылева, Э.В. Галажинский, О.В. Питерская и др.).

Профессиональная самореализация личности - это процесс формирования личностью своего отношения к окружающему его миру, к профессионально-трудовой среде. Это процесс поэтапного принятия решения о том, как, посредством чего, можно согласовать собственные представления и потребности общества, процесс формирования индивидуального стиля деятельности, индивидуального стиля жизни. Проблема формирования личности, готовой к успешной самореализации в мире труда решается в отечественной педагогической практике средствами профессиональной ориентации. Новые социально-экономические условия существенно усложняют профессиональную деятельность молодого специалиста в производственной сфере. Так, современная профессиональная деятельность специалиста характеризуется чрезвычайно высокой ответственностью, так как от своевременности, точности, безошибочности и эффективности действий специалиста в значительной степени зависит качество работы всей системы.

Обучение в профессиональном образовательном учреждении - один из начальных этапов формирования и становления человека как субъекта будущей профессиональной деятельности. Студенческий период в рамках концепции профессионального развития личности рассматривается не только как период адаптации, приспособления, подготовки к будущей профессиональной деятельности, но и как этап профессионального самопознания, самоопределения, поиска путей реализации в будущей профессии своих возможностей. Именно этот период является наиболее благоприятным для заложения фундамента будущей профессиональной самореализации. Задача образовательного учреждения заключается в подготовке выпускника к профессиональной самореализации в будущем, что требует разработки и применения специального комплекса средств и методов, стимулирующих этот процесс.

Литература:

1. Абульханова - Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.
2. Галажинский Э.В. Системная детерминация самореализации личности. Барнаул, 2002.

3. Кудинов С.И. Функционально-стилевой подход в исследовании самореализации личности. Уфа, 2007.

4. Киенко Е.В., Морозова И.С. Профессиональные аспекты самореализации личности // Философия образования. 2011. № 2.

Кошев В. В., Минаева Л. А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ВОСТРЕБОВАННЫЕ ПРОФЕССИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Рынок труда в России достаточно широк и разнообразен, и на нем требуются не только российские специалисты, но и квалифицированные кадры из других стран. Рассмотрим какие профессии наиболее популярны в России.

Согласно агентству новостей Газета.ру, в 2016 году, наиболее востребованными профессиями в столице России являлись военные, администраторы, полицейские, инженеры, медсестры, водители автобусов и разнорабочие для физического труда [1].

Что касается ситуации рынка труда на национальном уровне, то, согласно порталу Edunews [2], первыми тремя наиболее популярными профессиями в России на 2016 год были специалисты по информационным технологиям, инженеры и учителя.

1. Специалисты в секторе информационных технологий. Самая востребованная профессия в нашей стране связана с информационными технологиями. Необходимость в специалистах этой сферы превышает все возможные пределы. С каждым днем фирмам все чаще требуются веб-программисты и системные администраторы. Если учитывать современное состояние развития этого сектора, то востребованность в специалистах этого сектора рынка труда будет расти с каждым годом.

2. Инженеры-проектировщики. На российском рынке вакансий специалисты в области конструкционной индустрии очень востребованы. Кроме того, не меньшей востребованностью обладают вакансии архитекторов и дизайнеров.

3. Учителя. Сфера образования является еще одним сектором, который предлагает большие возможности для всех тех, кто умеет учить, передавать знания, обмениваться опытом и располагает соответствующей информацией. Традиционно, требуются преподаватели иностранных языков, как в специальных школах, так и в университетах. Английский, немецкий, испанский и китайский

являются наиболее популярными иностранными языками в образовательных центрах страны.

4. Юристы. На российском рынке труда часто требуются специалисты в области юриспруденции. Почти каждая фирма желает сотрудничать с юристами-профессионалами. Профессия полицейского также набирает популярность, что связано с увеличением заработной платы и последними законодательными реформами.

5. Медицинские работники. В сфере медицины и здравоохранения, прежде всего, необходимы такие специалисты как логопед, диетолог, отоларинголог, офтальмолог и эндокринолог. Тем не менее, наиболее оплачиваемой медицинской специальностью остается стоматолог.

6. Специалисты по маркетингу. Специалисты по маркетингу нужны практически в любом секторе экономики. Рост предложения товаров и услуг на рынке требует наличия хороших специалистов в данной области, которые должны контролировать спрос и прогнозировать, какие товары и услуги необходимы в данный момент.

7. Специалисты кадровых служб. Распространение организаций и, как следствие, рост штата сотрудников требует наличие специалистов, которые бы отбирали, тестировали и нанимали персонал.

8. Квалифицированные рабочие. В этой категории особенно востребованы должности машинистов и механиков с высокой квалификацией, сварщиков и электриков. Потребность в этих профессиях в последние годы держится постоянно на высоком уровне.

9. Профессионалы индустрии красоты. Граимеры, стилисты и парикмахеры - данные профессии стали незаменимыми в современном мире, ввиду быстрого увеличения числа салонов красоты по всей стране и нежелания клиентов делать какие-либо косметические процедуры самостоятельно.

10. Эксперты по окружающей среде. В последние годы все большую популярность набирает профессия эколога, что связано, главным образом, с ухудшением условий окружающей среды по всему миру.

В течение ближайших десяти лет без работы могут остаться бухгалтеры, охранники, налоговые инспекторы, чиновники. Их функции будут выполнять компьютеры. Например, уже сейчас они способны контролировать и передавать все информацию о заказе отправителю: сроки, способе доставке, цене и т.д. А после прихода товара в пункт выдачи, система автоматически списывает деньги с

заказчика и перечисляет их продавцу, при этом отчисляя часть средств в налоговую [3].

В России такие технологии уже развиваются. А после того как они станут распространенными, исчезнет необходимость не только в бухгалтерях, но и в налоговых инспекторах.

Охранников тоже могут вытеснить роботы. И чиновников. Это не значит, что искусственный интеллект будет управлять государством, но если наладится электронное взаимодействие между ведомствами, контрольными органами и предпринимателями, то рано или поздно армию чиновников, специализировавшихся на выдаче различных справок, придется сокращать. Если эти люди и задержатся на своих рабочих местах, то не потому что будут нужны, а потому что обеспечение их работой и зарплатой станет для государства чем-то вроде социальной налога или социальной нагрузки [4].

Специалисты уверены, что в ближайшем будущем в России первые места продолжат занимать профессии инженера, компьютерщика, биолога, медика и химика. Прежде всего, будет усиливаться необходимость в специалистах по биотехнологиям.

Технологии стали частью жизни современного человека. Сейчас даже трудно вообразить один день средств современной техники.

С другой стороны, Россия всегда была и будет одним из самых очаровательных и красочных государств мира, поэтому туризм этой страны продолжит развиваться быстрыми и эффективными темпами. Это означает, что многие города России всегда будут открыты для работников сферы услуг.

Литература:

1. В крайнем случае - в продавцы [электронный ресурс] / В. Лисовская. Электрон. текстовые дан. – М.: 2016. – Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/business/2015/12/30/7998149.shtml>, свободный.

2. Иванов А. Самые востребованные профессии в России в 2016 году. 2016. Режим доступа: <https://edunews.ru/professii/rating/vostrebovannye-russia.html#Spec1>, свободный.

3. Минаева Л.А., Шилькова В.В. К вопросу о роли современных вузов в развитии человеческого капитала // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика, Информатика. 2011. №19-1 (114). С. 84-92.

4. Гусенко М. Какие профессии будут востребованы в будущем. Электрон. текстовые дан. – М.: 2016. Режим доступа: <https://rg.ru/2016/12/12/kakie-professii-budut-vostrebovany-v-budushchem.html>, свободный.

Кошев В. В., Мясоедов Р. А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В. Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Рынок труда - экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

За последние 16 лет рынок труда в России развивается медленными темпами, к такому выводу можно прийти, если посмотреть данные Росстата.



Рис. 1. Уровень занятости экономически активного населения по субъектам РФ

Из них видно, что в 2000 году занятость экономически активного населения (Рис.1) составляла 89,4%, а в 2016 году 94,6%.

За тоже самое время уровень безработицы (Рис. 2) упал на 5,2% [1].



Рис.2. Уровень безработицы экономически активного населения по субъектам РФ

Если посмотреть на эти графики внимательно можно заметить, что постепенно в России улучшается ситуация с уровнем занятости, но проблема трудоустройства молодых специалистов до сих пор остается наиболее актуальной.

Портал по трудоустройству «HeadHunter» проводил опрос среди молодых специалистов и обычных соискателей. Они узнавали, насколько сложно им найти работу в их профессиональной области (Рис.3).



Рис. 3 Результаты опроса.

В результате можно сделать вывод, что 69% молодёжи говорят о существующих трудностях, при этом 30% подчёркивают, что в их профессиональной области очень сложно найти работу. 14% особых проблем не замечают, а ещё 1% отмечает, что в его сфере деятельности подыскать подходящий вариант работы просто. 17% не смогли дать однозначной оценки.

Второй вопрос (Рис. 4), который задавали во время исследования, звучал «Как вы оцениваете свои шансы на трудоустройство в ближайшие 3 месяца?».

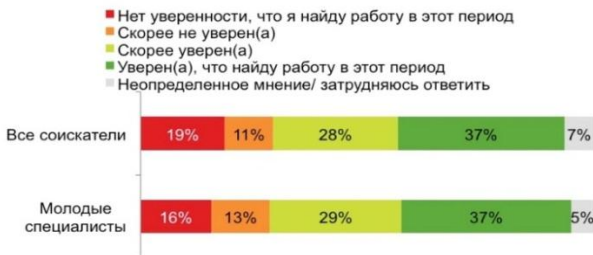


Рис. 4 Результаты опроса

В целом молодые специалисты оценивают сложность поиска работы так же, как рынок, хотя среди них больше тех, кто затруднился ответить на этот вопрос — можно сказать, что эти кандидаты несколько хуже ориентируются на рынке труда, не понимая, что происходит [2].

Рассматривать эту проблему нужно ещё с момента поступления в учебное заведение. Поступая в которые молодые люди не совсем отчётливо понимают, в какой области они смогут себя реализовать в будущем, используя полученные знания, умения и навыки [3].

На сегодняшний день школьники относятся к выбору будущей профессии исходя из следующих критериев:

- куда поступают одноклассники (в частности, друзья);
- престижность учебного заведения;
- близость учебного заведения к дому (некоторые молодые люди могут отдавать предпочтение получать образование в другом городе);
- наличие денежных средств на обучение, на платной основе (на сегодняшний день не каждая семья имеет такую возможность, как платное обучение в учебном заведении, поэтому многие выбирают профессию, которую смогут оплатить).

После окончания высшего учебного заведения, молодой соискатель сталкивается со следующими проблемами при трудоустройстве:

- не каждый работодатель хочет видеть в своей компании работника без стажа работы;
- большое количество выпускников, которые получили квалификацию в области экономики, педагогики;
- работодатель не хочет обучать молодых специалистов;
- некоторые профессии мало востребованы на сегодняшний день на рынке труда;
- малая заработная плата молодым специалистам.

Чтобы решить данную проблему, работа по предоставлению качественных рабочих мест молодым специалистам должна проводиться ещё в школьные годы и протекать до окончания учебного заведения. Постоянно должно быть профессиональное соупутствие молодёжи [4]. Сопровождение более опытными специалистами эффективнее проводить в несколько периодов:

- ещё в школе педагоги должны выявлять у учеников талантливость и даровитость и проведение профориентационной работы, посещение профессиональных учебных заведений, знакомство со спецификой востребованных на рынке труда специальностей;

- в высшем либо среднем учебном заведении – удовлетворение потребностей студентов в практической деятельности, а не только отдавать предпочтение теории.

Работа в данном направлении поможет быстрее сориентироваться молодым людям на рынке труда и быстрее реализовать себя в той или иной области. И это, в первую очередь, дело государства. И конечно же не стоит забывать и о человеческом факторе, который играет главную роль как в выборе профессии, так и в дальнейшем трудоустройстве. Главное - это вера в себя, самообразование и желание работать.

Литература:

1. Занятость и безработица за 2016 год // [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ (дата обращения 27 октября 2017).
2. Настроение молодых специалистов на рынке труда // [Электронный ресурс]. URL: <https://career.ru/article/21039> (дата обращения 27 октября 2017).
3. Мазин А., Мазина А. Выпускники вузов на рынке труда // Человек и труд. 2016. № 5. С. 34-38.
4. Дорошенко Ю.А., Голубоцких М. Конкурентный потенциал как ресурсная составляющая конкурентной устойчивости предприятия // Белгородский экономический вестник. 2017. №1 (85). С. 21-26.

Кравцов В.В., Дмитриенко В. Г.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

МИНИ-ФУТБОЛ КАК ИНСТРУМЕНТ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СТИМУЛА ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

Мини-футбол наиболее доступный игровой и любимый вид спорта среди молодежи. Занятия в БГТУ им. В. Г. Шухова разделяются на несколько этапов. Первый этап – отбор первокурсников в сборную команду университета, путем проведения соревнований среди студентов 1-х курсов институтов университета. После отбора первокурсников в основную команду задачей занятий с ними состоит в повышении спортивного мастерства и подготовке к соревнованиям городского, областного и республиканского значения.

Студентам не прошедшим в основную команду предложены занятия в платном отделении по мини-футболу. Задачей платного отделения является укрепление здоровья будущих специалистов и их подготовка к соревнованиям университетского (первенства университета и студенческих общежитий) и городского уровня, и подготовка резерва для основной команды.

Платное отделение по мини-футболу было создано на кафедре физического воспитания и спорта с сентября 2002 года [1,2]. С момента её создания количество занимающихся увеличивалось.

Студенты, занимающиеся в платном отделении принимали участие в соревнованиях университетского уровня и городского масштаба (первенство города Белгорода среди ВУЗов и ССУЗОВ, среди иногородних студентов, проживающих в общежитии, среди коллективов физической культуры). Те студенты, которые показывали хорошую игру в платной группе, переходили в основную команду. Примеров являются Ширин Алексей, Долженко Артем, Вальгин Вадим и Евгений Шарунов, которые успешно защищали честь университета на областных и республиканских соревнованиях. А Евгений Шарунов в составе сборной команды университета в 2012 году стал Чемпионом ЦФО среди студентов в рамках общероссийского проекта «Мини-футбол в школу», выполнив норматив кандидата в мастера спорта по футболу, а затем в финале Всероссийских соревнований команда нашего университета стала четвертой среди всех ВУЗов России. [3] После завершения учебы в университете студенты – спортсмены активно приглашаются работодателями в компании как государственного, так и частного профиля. Немалую роль такому приглашению способствуют проведения корпоративных соревнований по мини-футболу в компаниях, таких как ГАЗпром, Евроцемент, РАО ЕС России, Сбербанк России, таможенных органов и Министерства внутренних дел РФ (МВД), а также участие предприятий и компаний различных форм собственности (ЖБК-1, Энергомаш, Трансюжстрой, городское такси, Русагро) в соревнованиях городского и областного уровня. Примером трудоустройства выпускников, занимавшихся мини-футболом могут служить: Сотников Сергей (РусАгро), Ширин А., Довженко А. (Белгородское отделение Сбербанка), Палчхин И. (Белэнерго), Ищенко А. Жирный И., Захаров Н. (МВД) Миханькин В. (ФСБ), Гусев Ю. (фирма по проведению спортивных корпоративных мероприятий г. Москвы). После окончания учебы в университете наши выпускники продолжают успешно совмещать работу в своих организациях с тренировками и выступлениями за свои коллективы. Так

Палчхин И. в составе команды (Белгородоблэнерго) стали чемпионами РАО ЕС РФ 2016 года по мини-футболу. Ищенко А., Захаров Н., Жирный И. в составе сборной команду УМВД РФ по Белгородской области в сезоне 2013-2017 годов входят в пятерку сильнейших из 56 команд – участниц соревнований УМВД РФ. Нередко выпускники-футболисты приглашаются для выступлений за различные коллективы физической культуры. Так в сезоне 2016-2017 года группа выпускников-футболистов: Ферзелиев Р., Шарунов Е. Миханькин В. и Груздев И. в составе команды «Городское такси» стали Чемпионами Белгородской области по мини-футболу.

Можно с уверенностью сказать, что совмещение учебы и занятий в секции мини-футбола университета является дополнительным стимулом для трудоустройства выпускника нашего ВУЗа.

Литература:

1. Дмитриенко В. Г., Кравцов В. В. Мотивация занятий спортом студентов на примере команды по мини-футболу БГТУ им. В. Г. Шухова / Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: Сборник статей VII международной научной конференции. Белгород. М: Изд-во БГТУ. 2011, С. 91-95.

2. Кравцов В. В., Дмитриенко В. Г. Развитие мини-футбола в техническом вузе / Проблемы и перспективы развития спортивных игр и единоборств в высших учебных заведениях: Харьков-Белгород-Красноярск, 2006, С. 122-125.

3. Кравцов В. В., Дмитриенко В. Г. Анализ выступлений команды «Технолог» БГТУ им. В. Г. Шухова по мини-футболу сезона 2011-12 и 2012-13 годов // Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов. Белгород. Изд-во БГТУ. 2013, С. 453-455.

4. Кравцов В. В., Дмитриенко В. Г. Анализ выступлений команды «Технолог» БГТУ им. В. Г. Шухова по мини-футболу сезона 2013-14 // Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов. Белгород. Изд-во БГТУ. 2014, С. 453-455.

Краева П.В., Каширина О.В.
*Северо-Кавказский федеральный университет,
Россия, г. Ставрополь.*

НЕМЕРКНУВШИЙ ОБРАЗ ОКТЯБРЯ В СТАНОВЛЕНИИ СОВЕТСКОЙ ФИЛОСОФИИ

В статье рассмотрены основные причины становления советской философии, влияние событий Октября и марксистских настроений на сознание людей. Показана роль идеологии как негативного фактора в контексте становления философской мысли советского периода.

Ключевые слова: советская философия, октябрьская революция, марксизм, сознание, идеология.

От событий Октября 1917 года прошло уже целое столетие, однако до сих пор это знаменательное событие исторического развития не меркнет как в обычной жизни, так и в памяти людей.

Действительно, это одно из самых драматических исторических событий нашей страны, которое затронуло все аспекты общественной жизни. Непосредственная градация и масштабы распространения влияния социальных волнений так или иначе отразились на сознание людей и отечественной культуре. Конечно, события 1917 года не сразу сказались на культурном развитии общества. Факты наслаивались друг на друга, накапливались по мере совершения действий революционного цикла, а затем вылились в новое сознание людей.

Октябрьская революция – событие, которое изменило нравственные ориентиры людей, подменила жизненные установки и верования. Именно она является движущей силой, которая заставила людей взглянуть на жизнь под другим углом, приняв за основу несвойственные для общества ценности.

Победа большевиков обозначала внедрение и реализация основных идей в духе марксизма. Это могло значить только одно, что налагается полное табу на такие философские идеи как персонализм, интуитивизм, экзистенциализм. Разумеется, марксистская философия получила огромную поддержку со стороны государства. Именно поэтому в общество вводилась строгая идеология, вследствие чего начали закрываться все имеющиеся философские общества и журналы, поскольку партия большевиков и советское государство в целом стремилось любыми средствами произвести идеологическое завоевание высших учебных заведений, и прочих культурно-общественных учреждений, с целью установки марксистских настроений. Таким образом, вся философия дооктябрьского периода была вытеснена за пределы России.

Что же касается становления философии того времени, то можно утверждать, что развитие философской мысли претерпело в каком-то роде свою эволюцию. Конечно, в этом прослеживаются как позитивные аспекты, так и негативные, но они все заслуживают нашего внимания.

В этот период большое значение приобретает тенденция преодоления нигилистических умозаключений. Философская мысль была направлена на борьбу за национально-государственное и духовно-нравственное выживание. Конечно, в таких условиях, когда ущемляют твою свободу, человек будет искать пути спасения в таких категориях, которые раньше он не признавал. И это совершенно естественно. Каждый выживал, как мог. Людям насильно пытались изменить их сознание, заставить думать иначе. Вследствие этого общество искало какой-то позитивный аспект в том, что им навязывают.

Однако не всё было так успешно. Как отмечал Горбачёв В.Г., «...внутренний порок советской философии состоял в том, что она исповедовала единственную парадигму исследования человека – абсолютный соционцентризм. В ней человек рассматривается лишь в одном аспекте – в аспекте его жесткой привязки к социальной среде и определения ею. Фактически данная парадигма не допускает самоопределения человека, его индивидуальной свободы. Он определяется извне, действиями разного рода институтов общества при определяющей роли институтов политического и идеологического характера (государство, партия). Именно эти институты и решают, каким должен стать и быть человек в своей определенности» [1, с. 8]. По сути своей абсолютный соционцентризм предполагает одномерность человека, в то время, когда человек – это многомерное существо, обладающее уникальной сверхсложной системой.

Таким образом, это положение еще раз доказывает, что философия того времени стремилась создать стандартизацию образа человека, который будет соответствовать нормам официальной идеологии общества. Все остальные, кто не отвечает требованиям, отвергались обществом и имели жесткую неприязнь со стороны других людей. Ведь цель и заключалась в том, чтобы установить духовно-мировоззренческую монополию партии в обществе, диктатуру в сфере сознания. Тем самым свобода совести и сознания считалась вне закона.

Была разрушена преемственность в развитии отечественной философии, поскольку одна позиция просто физически элиминировала все прочие, став суперпозицией, монополизировав поле

интеллектуального внимания. Другими словами, философию того времени можно считать не просто как «национальную идею», но и как господствующую идеологию и государственную парарелигию. Именно с помощью сознания государство влияло на людей, насаждая ту или иную мысль. Такое широкое понятие философии достигается именно в советский период, когда общество решало всё, а точнее узкий круг определенных избирателей – господствующая «верхушка» общества, которые давали ответы на сложные абстрактные философские вопросы, не имея на то основания. Где и когда было такое видано?

Как уже можно заметить, в советской философии прослеживается материалистическая традиция представления мира. Это вполне объяснимо. В то время никого не интересовал внутренний мир человека. Его таланты, умения, способности, склонности оставались в тени. Все люди были «как на подбор» - одинаковые, поскольку «выпячивание своего Я», стремление выделиться немедленно подавлялось и наказывалось государством.

Доказательством являются некоторые философские труды В.И. Ленина. В своих трудах он делает акцент на материализм и объективность познания как отражения действительности. В. И. Ленин пытался разграничить философскую категорию «материю» ("объективная реальность, данная нам в ощущениях") и нефилософское ее пониманием, т. е. свойства, отраженные в конкретно-научных представлениях о ней, которые меняются по мере развития науки. Его работы больше похожи на обучение людей философии. В своих трудах он пишет, что природа, общество и человеческое мышление едины, и все они – материальны. Конечно, в каждом слове Ленина чувствует сила вождя, революционера. Все его труды – это основные лозунги того времени, это «крики о помощи» людей, живущих в те годы. Нельзя сказать, что Ленин ничего не привнес положительного в развитии философской мысли. Ведь до сих пор на основе его работ решаются проблемы социального развития, достижения науки [2, с. 17].

Еще одним примером может служить Г.В. Плеханов. Он в своей работе «Очерки по истории материализма» признавал диалектику основным методом познания философии и ее развития. Он исследовал взаимодействие субъекта на объект; признавал стихийный ход вещей в материалистическом мире. По мнению Г. В. Плеханова, «...характер естественной среды напрямую связан с характером социальной среды». Он говорит о том, что такой взгляд философии на мир, как марксизм, был подготовлен долгим и диалектически сложным развитием философской мысли. Именно то, что так долго копилось в

обществе, вылилось в единую революцию, а затем и в новое философское воззрение. Оно и должно было перестроить социально-общественное устройство, раскрыть и обнажить интересы классов, определить их роль в жизни, а затем коренным образом изменить. В этом и была суть диалектико-материалистического взгляда Плеханова: от простого к сложному, т.е. к революции [3, с. 296].

Естественно можно утверждать, что философия этого периода терпела жесткие репрессии со стороны государства и находилась в состоянии полного кризиса. На фоне этого начинались различные проблемы, связанные с единством сознания и деятельности. Это привело к пониманию того, что нужно что-то менять.

Ближе к 50-60-ым годам философская мысль претерпела изменения в идеологическом климате. Философия приобрела более интенсивный и многоаспектный характер. На второй план уходили марксистские устанавки. Вновь начинают проявляться зачатки идеализма, выделяются новые принципы, начинают формировать философские школы. Другими словами, происходит модернизация философской мысли.

Распространение «нового общественно-политического мышления», признание приоритета общечеловеческих ценностей побудили марксистов изменить свои взгляды: от жесткой конфронтации и порицания к диалогу и обмену идеями с другими философскими течениями - как неомарксистскими (например, Франкфуртской школой), так и немарксистскими. Марксизм в целом терял свою монополию на истину, претензию на духовных достижений человечества, становился все более плюралистичным.

Таким образом, проанализировав все выше сказанное, можно утверждать, что советская философия – неоднозначная, неоднородная, обладающая достаточно высокой степенью внутренней противоречивости человеческого интеллекта. Октябрьская революция – нравственный пример того, как общество может найти выход из современного исторического хаоса. Нравственная сила людей заключалась в оправдании человеческой жизни, говорить и думать свободно. В этом и заключалась основная идея философии людей советского периода.

Литература:

1. Горбачёв В.Г. Становление идеи многомерности человека в советской философии // Среднерусский вестник общественных наук. 2013. №4. С. 7-14.
2. Лапина И.А. Статьи М. Горького о В.И. Ленине: проблемы авторства и оценка личности // Известия Российского

государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2011. №6. С. 14-26.

3. Титов, В.Ф., Тулякова Е.В. Г. В. Плеханов и его теоретическая и просветительская деятельность // Вестник Мурманского государственного технического университета. 2011. №2. С. 296-301.

Крамской С.И., Амельченко И.А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

**БИОРИТМОЛОГИЧЕСКИЙ ПРИНЦИП ПОСТРОЕНИЯ
РЕЖИМА ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР
АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ К ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМУ
ПРОЦЕССУ**

В период обучения в вузе успеваемость студентов, степень качества усвоения знаний, эффективность занятий во многом определяется умственной работоспособностью. Динамика функционирования систем организма при умственной работе является результатом интеграции процессов, происходящих в центральной нервной системе, и вегетативного обеспечения. Для оптимальной адаптации организма к условиям обучения необходима синхронизация биоритмов коры больших полушарий головного мозга и вегетативных функций. Упорядоченная временная согласованность различных физиологических процессов обеспечивает высокую умственную и физическую работоспособность, при одновременной экономичности функциональных ресурсов. Поэтому рациональная организация учебного процесса должна базироваться и на учете биоритмологических особенностей организма студентов.

Под влиянием внешних условий может происходить изменение исторически сложившегося стереотипа. Человек по своей природе склонен к дневной активности, но свойственный современной жизни дефицит времени, а также производственная необходимость могут сдвигать на ночные часы период бодрствования. Несовпадение биологических, психологических и социальных ритмов приводит к нарушению жизненно важных стереотипов. Причина этого разлада в том, что современный человек перестал жить по биологическим часам. Гораздо важнее социальные ритмы: время начала и конца учебных занятий, рабочего дня, зрелищных мероприятий. Социальные ритмы перестали укладываться в рамки свойственных человеку (данных ему с рождения) биологических ритмов, и в первую очередь ритма сон –

бодрствование. Совершенно очевидно, что эволюционно обусловленные биологические особенности организма человека, в частности адаптационные механизмы, не могут изменяться с такой же скоростью, как и дестабилизирующие влияния окружающей среды. В этой связи для обеспечения жизнестойкости, восстановления нарушенного внутреннего баланса большое значение имеет целенаправленная выработка устойчивости к стрессовым воздействиям, выстраивание индивидуальной системы защиты.

Между ритмом жизни и здоровьем есть прямая и тесная связь: ритм – это бодрость и высокая работоспособность, нарушение слаженного функционирования различных систем может явиться пусковым звеном в развитии серьезных заболеваний. Социальные факторы могут оказывать существенное влияние на течение биоритмологических процессов. Динамичность современного информационного поля обуславливает напряжение не только эмоциональных, но и когнитивных ресурсов человека. Социально обусловленное преобразование жизнедеятельности организма человека, приводит к ряду дисгармоний.

Биоритмы по своему происхождению эндогенны, однако факторы внешней среды влияют на их реализацию, структуру и называются синхронизаторами. Для человека наиболее значимыми синхронизаторами биоритмов являются социальные факторы (время сна и бодрствования, начало и конец рабочего дня, режим умственной и физической деятельности, время приема пищи и др.).

Важнейшим синхронизатором биологических ритмов человека является двигательная активность. По оценкам специалистов, основанным на большом статистическом материале, регулярная двигательная активность значительно повышает жизнеспособность организма, запас прочности его основных систем и резервные адаптационные возможности, что является одним из залогов высокой интеллектуальной продуктивности.

Движение тесно связано и с духовно-эмоциональной стороной нашей жизни. При активном двигательном режиме постоянно идет приток сигналов от окружающей среды, с периферии тела в центральную нервную систему, что способствует повышению жизненного тонуса, улучшению настроения, творческому подъему, снятию психоэмоционального напряжения.

Неотъемлемой составляющей такого подхода является рациональная организация жизнедеятельности, базирующаяся на учете биоритмологических особенностей организма.

В биоритмологическом аспекте здоровье представляет собой оптимальное соотношение взаимосвязанных ритмов физиологических функций организма и их соответствии закономерным колебаниям условий окружающей среды. Анализ изменений этих ритмов и их рассогласования помогает глубже понять механизмы возникновения и развития патологических процессов, определить наиболее целесообразные временные схемы использования методов по предупреждению возникновения заболеваний [2].

Исходя из изложенного выше, можно предположить, что затруднение процесса адаптации студентов к учебной деятельности во многом связано с негативными поведенческими стереотипами, вызывающими диссонанс в биологическом обеспечении высокого потенциала жизнедеятельности. По нашим наблюдениям, у молодых людей, увлекающихся посещением ночных клубов, просиживающих допоздна за компьютером или у экрана телевизора, днем работоспособность, как правило, значительно снижена, и пики умственной активности в положенные часы не наступают [3]. Если подобный режим сохраняется длительное время, то дневная амплитуда работоспособности уменьшается, появляются вялость, сонливость, повышенная утомляемость. Подобные изменения в организме приводят к нарушению хода биологических часов, развитию различных патологических состояний. Между тем известно, что отклонения в состоянии здоровья значительно затрудняют и процесс социальной адаптации к учебной деятельности.

Итак, наличие цикличности режимных процессов и их рациональное соотношение с особенностями биоритмологического портрета является необходимым условием для нормального функционирования организма, хорошего самочувствия и настроения. Это означает, что все общие положения режима необходимо конкретизировать с учетом типологических биоритмологических особенностей. Интенсивность умственной и физической активности студента должна находиться в соответствии с индивидуальными проявлениями суточных ритмов.

Рациональная организация жизнедеятельности есть система жизни данного конкретного человека, которая с учетом необходимых и возможных условий обеспечивает ему высокий уровень здоровья, благополучие в сферах социального, профессионального и культурного бытия. С этой точки зрения она является «штучным» произведением, пригодным лишь для данного индивидуума. Но, с другой стороны, рациональная организация жизнедеятельности должна обеспечивать молодому человеку наилучшие условия для

максимально полной реализации его возможностей и социальной интегрированности, поэтому в значительной степени она преломляется через призму общих закономерностей.

В этой связи для эффективного использования периодов высокой работоспособности и полноценного восстановления сил во время отдыха можно рекомендовать студентам научиться самостоятельно регулировать время и продолжительность умственной работы, опираясь на собственное самочувствие, прислушиваясь к своему организму. Для этого нужно владеть навыками самонаблюдения, анализа, тонкой оценки внутреннего состояния и работоспособности. На этой основе необходимо варьировать рабочую нагрузку, увеличивая ее в часы высокой активности, подъема душевных и физических сил и уменьшая в периоды, отмеченные ухудшением субъективного состояния.

Мощным естественным стимулятором симпатической нервной системы и важнейшим синхронизатором биологических ритмов является двигательная активность. Разнообразные формы движения способствуют активации нейроэндокринных регуляторных механизмов, обеспечивающих стабилизацию дневной акрофазы циркадианных биоритмов.

При организации самостоятельных занятий оздоровительной физической культурой студентам не рекомендуется проведение интенсивных тренировок в ранние утренние часы (в 6 – 7 ч), а также вечером после 20 ч. Это связано с тем, что происходит рассогласование биоритмов, ухудшается протекание восстановительных процессов. Регулярные занятия спортом наиболее целесообразны с 9 до 12 ч и с 15 до 18 ч, так как в эти периоды наблюдается естественное повышение активности функциональных систем организма, максимальный рост работоспособности [1].

Рациональный режим включает разумное распределение часов, отведенных для сна, отдыха, приема пищи, правильное чередование умственных, физических и эмоциональных проявлений жизнедеятельности. Это способствует оптимальной синхронизации различных биоритмов.

Таким образом, соблюдение биоритмологического принципа построения учебной деятельности и режима дня является важным фактором адаптации студентов к образовательному процессу при сохранении высокого биологического потенциала жизнедеятельности. Для реализации творческих способностей, повышения функциональных резервов организма, необходимо обратить самое пристальное внимание на свои биологические часы. Для этого

требуется овладеть искусством ведения такого образа жизни, который бы не нарушал отлаженной работы тончайших природных механизмов.

Литература:

1. Инновационные подходы к организации учебного процесса по дисциплине «Физическая культура» / учебное пособие / С.И. Крамской, И.А. Амельченко, М.В. Ковалева А.П. Мальков, В.В. Кравцов, И.В. Куликова, Н.А. Алексеев, И.С. Крамской, Н.Б. Кутергин, Н.А. Груздева, А.П. Коруковец, А.Г. Коровянский, Р.П. Фиринова, и др.; под ред. С.И. Крамского, И.А. Амельченко. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. 423 с.
- 2 . Комаров Ф.И. Хронобиология и хрономедицина / Ф.И. Комаров, С.И. Рапопорт. М.: Триада X, 2000. С. 5 – 197.
3. Крамской, С.И. Значение физической культуры в реализации здоровьесберегающих технологий в вузе / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Социально-гуманитарные знания. № 8. Москва, 2015. С. 179 -184.

Кривцов А.С.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ЗНАЧИМОСТЬ ОБЩЕЙ ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТА-СТРЕЛКА

Студенческий возраст является одним из самых сложных. В организме человека происходят обширные изменения, такие как - антропометрические, физиологические, психологические и др. У подростка появляются свои взгляды и мнения на окружающее. Молодой человек хочет доказать, что он личность. Одним из наиболее доступных занятий в этом возрасте может быть увлечение спортом, как альтернатива отрицательному влиянию вредных привычек.

В последнее время после принятия закона о Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» поднялся престиж стрелкового спорта. Стрельба входит почти во все ступени комплекса ГТО. Она предполагает выполнение стрельбы из пневматической винтовки из положения сидя с опорой локтей о стол или стойку. При выполнении упражнения испытуемому дается три пробных выстрела и пять зачетных [2,3]. Все это привело к росту популярности стрелково-спортивных секций нашего города. Что в свою очередь повысило количество желающих заниматься стрельбой.

В виду этого в секции стали приходить студенты из семей с разным социальным положением, в том числе и из неблагополучных. Такие ребята имеют сложности в учебе и поведении. В результате этого появившийся конкурса для занятий в секции повышает у студента ответственность за свое поведение. Это относится не только к работе во время тренировочных занятий в тире, но и к учебе, труду и способствует гармоничному развитию личности, как в общефизическом, так и интеллектуальном плане. Поскольку стрельба относится к техническим видам спорта и требует разносторонних знаний для обслуживания и отладки своей материальной части – оружия и оснащения.

Несмотря на отрицательное влияние статических нагрузок, которые испытывает молодой спортсмен во время тренировок в тире, возникает необходимость в самостоятельных занятиях общефизической подготовкой (ОФП). Это является сложной задачей тренера, который должен используя все свое педагогическое мастерство научить и привить любовь занимающихся к самостоятельной работе над своим физическим совершенствованием, необходимым для успешного роста результатов в стрелковом спорте. А это в свою очередь благотворно сказывается на здоровье молодого поколения. При грамотно построенной программе занятий и контроля со стороны тренерского состава отрицательное влияние от статической работы с оружием компенсируется положительным воздействием воспитания у юношей и девушек ответственности, собранности, умения владеть собой, стремления к высокому физическому развитию, повышению заинтересованности в овладении знаниями. Появляется стимул к хорошей учебе, которая необходима для возможности участия в соревнованиях. Все это не только благотворно сказывается на самом занимающемся, но и на коллективе, будь то учебная группа, дружеская компания и т.п., где подросток становится неформальным лидером, на которого ориентируются другие ребята, не занимающиеся спортом.

В большинстве случаев благие намерения тренера заставить студента заниматься ОФП не достигают результата из-за отсутствия заинтересованности у них и должного контроля.

Эту задачу мы решаем с помощью разработанной нами методики.

Нами была разработана система, согласно которой с молодыми стрелками проводилось теоретическое занятие в начале учебного года. На нем рассказывалось о роли ОФП, его основных принципах и средствах воздействия. Далее предлагались комплексы и методики, адаптированные для спортсменов-стрелков. Такие как:

специализированный комплекс утренней гимнастики, методические рекомендации по развитию общей и специальной выносливости, координации, воспитанию волевых качеств и развитию силовых способностей [1].

Режим занятий по ОФП строится по принципу выполнения самостоятельных домашних заданий с их постепенным усложнением и еженедельным контролем в соревновательной форме. Еженедельно в группе под руководством тренера проводится занятия по ОФП, в начале которого спортсмены сдают тесты в соответствии с домашним заданием, а затем разучивают новые упражнения, осваивают методические рекомендации по их выполнению. Особенностью занятий в тире является прямая взаимосвязь поощрений на линии огня с результатами тестирования по ОФП.

Для подтверждения эффективности такой методики мы провели педагогический эксперимент. Для этого было сформировано 2 группы: контрольная и экспериментальная, в каждой из которых было по 10 человек (5 девушек и 5 юношей) начинающих спортсменов в возрасте 18 – 20 лет. Экспериментальная группа и контрольная была сформирована на базе тира БГТУ им. В.Г. Шухова г. Белгорода. Экспериментальная группа занималась по разработанной нами методике, а контрольная по стандартной программе.

Нашу методику мы проверили с помощью проведения контрольных нормативов по общей физической подготовке и контрольным стрельбам. Контрольные нормативы мы использовали, основываясь на литературных источниках по спортивной стрельбе. В них вошли бег 100 метров, отжимание у юношей, приседание у девушек, подтягивание на высокой перекладине у юношей, подтягивание на низкой перекладине у девушек, наклон вперед на гибкость [1]. Стрельбу спортсмены выполняли из положения сидя с упора из пневматической винтовки ИЖ МР-532.

Результаты контрольных стрельб представлены в таблице 2.

В процессе педагогического эксперимента стрелками выполнялись разные по количеству выстрелов упражнения, поэтому их трудно сравнивать. Для более наглядного представления о динамике изменения результатов приведем все данные к средней величине выстрела. Для этого результат – среднюю сумму очков, показанную той или иной группой, делим на число выстрелов, выполняемых в упражнении.

Учебный месяц	Календарный месяц	Кол-во стрельб и число зачетных выстрелов	Эксперт. группа		Контр. группа	
			Сумма	Сред. выстрел	Сумма	Сред. выстрел
1	Сентябрь	10у «К»	71	7,1	72	7,2
		10у «К»	69	6,9	68	6,8
		10у «К»	70	7,0	71	7,1
		10у «К»	75	7,5	77	7,7
2	Октябрь	10у «К»	79	7,9	74	7,4
		10у «К»	78	7,8	75	7,5
		10у «К»	81	8,1	76	7,6
		10у «К»	86	8,6	77	7,7
3	Ноябрь	10у «рез»	91	9,1	83	8,3
		10у «рез»	93	9,3	85	8,5
		10у «рез»	95	9,5	87	8,7

Таблица 2.

В столбце «Кол-во стрельб и число зачетных выстрелов» сокращения означают:

- 10 у «К» - 10 выстрелов с упора на «кучность».
- 10 у «рез» – 10 выстрелов с упора на результат (по мишени).

Выполненная нами работа позволяет сделать следующее выводы:

1. В ходе педагогического эксперимента при помощи анализа литературных источников, было установлено, что разработанная нами методика благотворно влияет на общефизическое развитие спортсменов-стрелков 18-20 лет.

2. Данные стрельбы на контрольных тренировках и во время соревнований показали наличие явно выраженного преимущества в росте спортивных результатов студентов-спортсменов в экспериментальной группе, что представлено в таблице 2.

Литература:

1. Володина И.С. Физическая подготовка стрелка – спортсмена: Лекции для студентов и слушателей РГАФК.- М.:РГАФК,1997. 30 с.

2. Крамской С.И., Грачев А.С., Крамской И.С. Анализ отношения учащихся к занятиям физической культурой и сдаче ВФСК «Готов к труду и обороне» // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т. 8. С. 105-112.

3. Крамской С.И., Егоров Д.Е., Восковский С.А. Организация и подготовка к сдаче норм Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО): методические рекомендации. Белгород, 2015. 58 с.

Кротова Ю.В.

Пензенский государственный университет, Россия, г. Пенза

АНАЛИЗ РАБОТЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ И ПРЕДПРИЯТИЯХ ПЕНЗЕНСКОГО РЕГИОНА

Современный выпускник Пензенского государственного университета (далее - ПГУ) — это личность, способная преодолеть любые трудности, возникающие в процессе трудоустройства. Формирование молодого специалиста, подготовленного к процессу трудоустройства, складывается из тесной, плодотворной работы Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации выпускников (далее – Центр содействия трудоустройству выпускников) с кафедрами и факультетами ПГУ.

Проведение различных мероприятий (экскурсий, мастер-классов, тренингов, ярмарок вакансий и т.д.) позволили разработать в вузе целый проект под названием «Школа трудоустройства ПГУ», реализация которого продолжается на протяжении всего учебного года.

Стоит отметить, что большая часть занятий в «Школе трудоустройства ПГУ» направлена на подготовку выпускника к процессу трудоустройства и подразумевает проведение мастер-классов и тренингов по технике составления резюме, организацию экскурсий и встреч с представителями крупных предприятий Пензенского региона и др.

Таким образом, в конце учебного года вуз выпускает молодого специалиста, способного подготовить качественное резюме и построить грамотный диалог с рекрутером на собеседовании. Казалось бы, система отработана и не может дать сбой. Но на деле возникают новые трудности.

После прохождения основных этапов трудоустройства практически у каждого молодого специалиста возникает боязнь ответственности, боязнь сделать ошибку и столкнуться с задачей, с которой он не сможет справиться.

Одним из вариантов решения данной проблемы является работа системы наставничества на предприятии.

Вопросу адаптации новых сотрудников уделяет пристальное внимание практически каждая вторая российская компания (49%), - показал опрос, проведённый Исследовательским центром рекрутингового портала SuperJob.ru (www.superjob.ru) среди 1000 представителей предприятий и организаций из всех округов РФ.

Адаптация новых сотрудников – одна из главных задач отдела по подбору персонала. Большое значение организации этого процесса придаёт 49% отечественных компаний. Такое внимание к новым сотрудникам оправдано, ведь от того, насколько быстро и безболезненно они привыкнут к новому для них окружению и вникнут в свои обязанности, во многом зависит качество их работы [1].

Наставничество представляет собой не только один из лучших по эффективности и результативности методов, применяемых для подготовки новых сотрудников, но и выступает отличным способом формирования трудового коллектива со специфическими знаниями и навыками, необходимыми для конкретного предприятия.

Отличительными особенностями наставничества является то, что весь процесс проходит непосредственно на рабочем месте, затрагивает реально возникающие ситуации и иллюстрирует весь трудовой процесс. То есть такое обучение содержит минимум теории, акцентируя внимание ученика на практической стороне деятельности [2].

Институт наставничества не является новым: идея была широко принята в нашей стране в советский период; это очень популярно также в странах Запада.

Сегодня для многих предприятий и организаций наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры. В узком смысле наставничество можно определить как метод передачи знаний и навыков более опытным лицом.

Более углубленный анализ системы наставничества позволяет определить, что в данной системе наставник является компетентным специалистом, имеющим достаточный опыт работы в той или иной организации, который: помогает новым сотрудникам адаптироваться к работе, темпу и жизни компании; способствует их профессиональному развитию, профессиональному развитию; участвует в оценке результатов их операций. Наставник, с одной стороны, представляет интересы сотрудника в отношениях с компанией, а с другой — ее представитель для сотрудника [3].

Стоит сказать, что метод наставничества особенно актуален для обучения молодых специалистов с минимальным опытом работы или отсутствием такового в общем, позволяющий побороть страх ответственности и адаптировать специалиста на рабочем месте.

Совместная работа Центра содействия трудоустройству выпускников с предприятиями Пензенского региона позволила сотрудникам Центра провести исследование, направленное на

ознакомление с работой системы наставничества и выявление особенностей, связанных с профилем и спецификой предприятия.

В качестве объектов исследования были выбраны предприятия, сотрудничество с которыми продолжается уже несколько лет. Это:

- АО «Радиозавод»;
- Федеральное государственное унитарное предприятие федеральный научно-производственный центр «Производственное объединение «Старт» им. М.В. Проценко» (далее - ФГУП ФНПЦ «ПО «Старт» им. М.В. Проценко»);
- Управление Федеральной антимонопольной службы по Пензенской области (далее - Пензенское УФАС России).

Выбор указанных предприятий обусловлен тем, что именно здесь выпускники ПГУ наиболее востребованы. Система наставничества в указанных предприятиях работает уже много лет.

По результатам проведенного исследования систем наставничества были выявлены общие и частные критерии работы указанной системы, согласно специфике и профилю предприятий.

Общим принципом является тот факт, что в каждой организации существует наставник, который играет важную роль в воспитании персонала со специфическими знаниями и навыками, необходимыми для определенной отрасли деятельности предприятия.

Как уже говорилось ранее, наставник – человек, который разбирается во всех тонкостях, нюансах и краеугольных камнях предприятия, способен ответить на любой вопрос и воспитать из неопытного специалиста профессионала своего дела. В процессе обучения наставник не только передает испытуемому информацию, но и контролирует ее правильное и полное усвоение.

Каждому сотруднику, являющегося неотъемлемой частью работы системы наставничества на предприятии, помимо профессиональных знаний необходимо обладать оперативностью для постоянного анализа новых разработок в заданной сфере деятельности, с целью их интеграции в производственный процесс предприятия.

Далее исследование показало, что на последующих этапах наставник предоставляет молодому специалисту всю информацию, необходимую для работы и проводит теоретическое и практическое обучение.

Например, в АО Радиозавод существуют два направления, по которым проводится обучение в научно-техническом центре: производство и научно-техническая деятельность. Основная цель занятий с будущими сотрудниками заключается в решении задач, разрабатываемых сектором программного отдела, в соответствии с

деятельностью, осуществляемой предприятием: разработка автоматизированных систем специального назначения для направления ракетных войск и артиллерии, разработка ПВО, гражданской техники. По результатам испытательного срока наставник составляет отчет в отдел кадров об уровне готовности кандидата к работе и о том, выполнил ли он все задания в период испытательного срока.

В свою очередь сотрудники ФГУП ФНПЦ «ПО Старт» отмечают, что на предприятии существуют две категории сотрудников: рабочие и инженерные. Для каждой категории разработаны отдельные этапы системы наставничества, которые обучают теоретическим и практическим навыкам работы в соответствии с профилем предприятия. Период испытательного срока оплачивается и по результатам наставник также составляет отчет о готовности того или иного кандидата к работе.

Сотрудники Пензенского УФАС России закрепляют наставника за кандидатом сразу после предварительного собеседования. Кандидат выбирается из числа молодых специалистов, зачисленных в кадровый резерв. Наставник работает параллельно с несколькими кандидатами, что позволяет уже на первых этапах получить необходимые результаты. Обучение кандидатов проходит по трем направлениям: антимонопольный контроль, контроль закупок, контроль органов власти и рекламы. По истечении испытательного срока наставник составляет отчет о результатах обучения и предоставляет его экспертной комиссии.

По результатам исследования стоит отметить, что система наставничества наиболее удобна тем, что она позволяет детально рассмотреть потенциального сотрудника и определить его готовность к труду и решению практических задач.

Остается открытым вопрос: почему не во всех организациях и предприятиях применяется система наставничества?

По мнению автора статьи, ответ очевиден: не каждая организация способна выделить средства для работы системы наставничества. Дополнительные расходы на тренеров, программное обеспечение, теоретические и методические материалы не выгодны для организации, основной целью которой является получение прибыли. Безусловно, система эффективна, но в то же время достаточно затратна.

Подводя итог, стоит отметить, что выпускники ПГУ имеют отличную возможность показать свои теоретические навыки в период обучения по системе наставничества на указанных предприятиях.

Стоит отметить, что наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный метод обучения. Его еще с древних времен использовали ремесленники: молодые подмастерья, работая рядом с мастером, изучали профессию. Отличительной особенностью организаций является уровень осознанности процесса наставничества: существует в компании специально организованная система наставничества или метод применяется непроизвольно, «по умолчанию» [4].

Таким образом, наставничество - это не только инструмент для эффективного обучения потенциальных сотрудников, но и показатель развития самого предприятия.

Литература:

1. Исследовательский центр портала SuperJob.ru. Наиболее популярный метод адаптации новых сотрудников – наставничество. [Электронный ресурс] URL: https://www.superjob.ru/community/otdel_kadrov/46514/ (дата обращения: 13.10.2017).

2. Луговая А. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе [Электронный ресурс] URL: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metod-obucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoy-rabote> (дата обращения: 14.09.2017).

3. БизнесПрост информационная поддержка. Кто такой наставник? Описание и определение термина [Электронный ресурс]. URL: <https://biznes-prost.ru/nastavnik.html> (дата обращения 01.11.2017)

4. Адаптация персонала. Рекомендации по использованию системы Испытательный срок 2.0. [Электронный ресурс] URL: <http://adaptation360.ru/effektivnoe-nastavnichestvo> (дата обращения: 01.11.2017).

5. Сулейманова Н. Как сделать наставничество эффективным [Электронный ресурс] URL: <http://hr-portal.ru/article/kak-sdelat-nastavnichestvo-effektivnym> (дата обращения: 19.10.2017)

6. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2005. 233 с.

Кузнецова И.А., Алексеенко М.В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИТ - СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ*

Эффективная экономическая деятельность во многом обусловлена развитием информационных технологий (ИТ) в современном мире. Огромные успехи и достижения в области техники, технологий, а также высокие темпы их внедрения в жизнедеятельность людей стали фактором конкурентоспособности и средством повышения эффективности управления всеми сферами жизни.

В условиях возрастающих объемов информации необходимо использовать различные способы хранения, обработки, и передачи информации. В связи с этим, появилась целая область деятельности- ИТ-технологии [3].

В условиях динамичного развития рынка, усложнения его инфраструктуры информация становится таким же стратегическим ресурсом, как и традиционные материальные и энергетические. «Кто владеет информацией- владеет миром» - умение извлекать нужную, верную информацию- залог успеха любого человека.

Информационные технологии — это комплекс взаимосвязанных научных, технологических, инженерных наук, связанных с методами эффективной организации труда людей, занятых обработкой и хранением информации с помощью вычислительной техники, методы организации и взаимодействия с людьми и производственным оборудованием, их практические применение, а также связанные со всем этим социальные, экономические и культурные проблемы [5]. Информационные технологии охватывают все большие сферы деятельности, ведь без компьютера сегодня не обходится практически ни один бизнес. Поэтому специалисты по ИТ-технологиям требуются не только в интернет-агентства, но и торговые, банковские, производственные и сервисные предприятия.

Рынок информационных технологий бурно растет, к персональным компьютерам добавляются мобильные устройства, а им нужен особый продукт, возрастает проблема информационной безопасности, расширяется сфера потребителей различных интернет услуг, и все это построено на ИТ-технологиях. Кадровый голод этой сферы пока очень далек от насыщения, при этом требуются новые специалисты, с особыми умениями и навыками.

Сфера IT-технологий показывает стабильный рост, несмотря на любые финансовые кризисы. Причем в этой сфере наблюдается самый высокий рост зарплат, поэтому работники, обладающие знаниями и навыками в сфере информационных технологий, в ближайшее время без работы не останутся.

Сегодня все IT специальности можно условно разделить на три основных направления [2]:

1. Программисты. Это чисто технические профессии, которые требуют фундаментальных знаний в области высшей и прикладной математики, кибернетики и языков программирования. Именно специалисты этого направления создают различные приложения и программы.

2. Управленцы. Работа для IT специалиста в этой сфере подразумевает не только знание основ информационных технологий, но и способности к организации рабочих процессов команды профессионалов для выполнения поставленных руководством задач. Такой человек не просто должен отдавать распоряжения, но и понимать суть процесса изнутри, чтобы добиться положительных результатов.

3. Системные администраторы. Целое подразделение специалистов, которые не касаются самого рабочего процесса, но отвечают за корректную работу всего оборудования и в основном занимаются настройкой и оптимизацией сети. Это своеобразный технический персонал, но, в отличие от сантехника или электрика, уровень ответственности здесь намного больше, ведь сбой в системе автоматически лишает две предыдущие категории специалистов работы и приводит к простоям оборудования и срыву сроков выполнения заданий.

Конституция РФ (ст. 37), провозглашая принцип свободы труда, не закрепляет возможность получения каждым гарантируемой работы, но вместе с тем предоставляет каждому право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Еще 10-20 лет назад, когда компьютерные технологии только боролись за место «под солнцем», ВУЗы страны готовили специалистов по вычислительной технике и информатике. Впоследствии такие люди оставались в учебных заведениях и трудились над продвижением науки. Однако, сравнении с 2015 годом, в 2016-2017 году спрос на работников IT-сферы вырос на 120%. [4]

Крупные компании не способны работать без своего отдела информационных технологий. IT-отделы имеют огромное количество

работы. Тем не менее, с популярностью профессий в сфере ИТ растут и требования к ним. Кроме того, предъявляются требования к наличию навыков управления проектами, опыту руководства в коммерческой области и в разработке приложения, так как ИТ-специалист должен быть компетентен в той области, для которой создается или внедряется информационная система, что подчеркивает важность экономического образования в ИТ-подготовке [7].

Востребованность информационных технологий и телекоммуникаций в современном обществе и их активное развитие порождают спрос на квалифицированных специалистов. ИТ-сфера, к примеру, очень привлекательна для инвесторов, поэтому в ней активно развивается бизнес и появляются новые компании, а это означает, что рабочих мест становится всё больше.

Статистика показывает, что популярностью среди работодателей пользуется едва ли не каждая профессия в области ИТ и телекоммуникаций. [1]

Потребность в ИТ-кадрах в России превышает возможности выпуска профильных образовательных учреждений. Но увеличение числа ИТ-специалистов широкого профиля не приведет к уменьшению потребности в узких специалистах.

Современное развитие ИТ позволяет сегодня создавать рабочие места по большому количеству специальностей практически во всех местах, где имеется доступ в Интернет или же подходящие современные коммуникационные ресурсы. [6]

Несмотря на перспективность трудоустройства в сфере ИТ, выделяют следующие негативные стороны работы ИТ-специалистов [3]:

1. *Ненормированный рабочий день.* Существует множество ИТ-специальностей, но у большинства из них одна общая черта – ненормированный рабочий день. Если люди хотят работать в ИТ, то они должны быть готовы к тому, что им придется работать по ночам и в выходные;

2. *Отсутствие личного времени.* Работая в техподдержке, персонал привязан к мобильному телефону. А это значит, что в любой момент работника могут вызвать на работу в случае чрезвычайной ситуации.

3. *Общение с озлобленными людьми.* Люди, которые обращаются за помощью, расстроены и ждут, что проблема будет решена прямо сейчас. Часто они настроены враждебно, потому что недочеты в работе ИТ мешают им выполнять свою работу;

4. *Срочная работа.* Многие работы в ИТ должны быть выполнены четко в сроки. Зачастую сроки бывают абсолютно нереальными для того объема работ, который необходимо сделать, но ИТ-специалист в любом случае должен в них уложиться;

5. *Постоянное обучение.* ИТ-индустрия постоянно развивается. Для того чтобы делать свою работу, ИТ-специалистам приходится изучать огромное количество информации, которая очень быстро устаревает. Единственный выход – постоянно обучение. Это сложно. И дело тут не столько в сложности изучаемой технической информации, сколько в том, что людям такой профессии приходится учиться в нерабочее время и, как правило, за свой счет.

Для обеспечения решения задач и удовлетворения потребностей бизнеса стали востребованы специалисты по отражению поставленных задач на языках информационных систем, а также специалисты по обслуживанию аппаратной базы. По мере того, как происходило формирование вычислительных систем предприятий, возникла необходимость обмена информацией между системами: так возникли сети передачи информации. Конечно, пионерами в создании сетей являются военные и их технологии, применявшиеся для оперативного управления. У управления армией и предприятием достаточно много общего. Стратегическое управление, тактическое управление, планирование, контроль исполнения планов, управление ресурсами. Таким образом можно сделать вывод: перспективность специалистов ИТ-сферы растет с каждым днем. Но, для того, чтобы стать востребованным на рынке, необходимо много работать с информационными объектами, так как информационная отрасль хочет получать специалистов, которые могут выполнять новейшие обязанности, например, создавать продукты для смартфонов или работать с высоконагруженными сайтами.

**Статья подготовлена в рамках программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова*

Литература:

1. Баронов В. В., Калянов Г. Н., Попов Ю. И. Автоматизация управления предприятием. М., 2014.
2. Венделева М.А., Вертакова Ю.В. Информационные технологии в управлении. М.: Юрайт, 2013. 462 с.
3. Гаврилов М.В., Климов В.А. Информатика и информационные технологии. М.: Юрайт, 2013. 378 с.
4. Горев А.Э. Информационные технологии на транспорте. Люберцы: Юрайт, 2016. 271 с.

5. Данелян Т.Я. Информационные технологии в психологии. М.: Ленанд, 2015. 232 с.
6. Землянский А.А. Информационные технологии в экономике. М.: КолосС, 2004. 336 с.
7. Карамышев А.Н. Анализ методологий процессного управления, полностью охватывающих бизнес-процессы предприятия // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2017. №5. С. 214-217.
8. Романова Ю.Д., Винтова Т.А., Коваль П.Е. Информационные технологии в управлении персоналом. Люберцы: Юрайт, 2016. 291 с.

Кузнецова И.А., Гаркуша О.В

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

РИСКИ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРИ ВНЕДРЕНИИ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА*

В современных условиях рыночной экономики негосударственные организации несут большие расходы на оплату труда персонала. Доля этих издержек для различных организаций различна и зависит от особенностей организации производства и труда. Так, например, на промышленных предприятиях доля фонда оплаты труда (ФОТ) в валовой выручке может составлять до 20%, а на предприятиях сферы услуг и IT-компаний – около 70%. [1]. В связи с этим, важную роль в управлении предприятием играет управление заработной платой, предполагающее выбор системы оплаты труда, наиболее полно отвечающей требованиям и целям хозяйствующего субъекта, организацию учета заработной платы, а также анализ распределения фонда оплаты труда персонала.

Традиционно используются тарифные системы оплаты труда: сдельная и повременная (рис 1). При повременной оплате заработная плата начисляется за фактически отработанное время (с учетом тарифной ставки и качества выполненных работ). При сдельной форме оплаты заработная плата начисляется с учетом количества произведенной продукции или оказанных услуг и соответствующих сдельных расценок. Тарификация труда в этом случае происходит путем установления норм выработки, а также нормированного производственного задания. Каждая система оплаты труда имеет свои разновидности, так, сдельная система может быть прямой сдельной, сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной, косвенно-сдельной и

аккордной. Повременная система включает в себя такие виды как: простая повременная, повременно-премиальная.

В то же время на предприятиях, не связанных с бюджетным финансированием, все большую популярность получает бестарифная система оплаты труда. Под бестарифной системой понимается система, в которой заработная плата каждого сотрудника представляет его долю в общем фонде оплаты труда. При бестарифной системе оплаты обеспечивается тесная зависимость уровня оплаты труда работника от фонда заработной платы с учетом трех основных факторов: квалификационного уровня работника, коэффициента трудового участия и отработанного времени. Такую систему оплаты труда, имеющую различные модификации, применяют, как правило, относительно небольшие коллективы с устойчивым составом работников, включая руководителей, специалистов и служащих. [2]

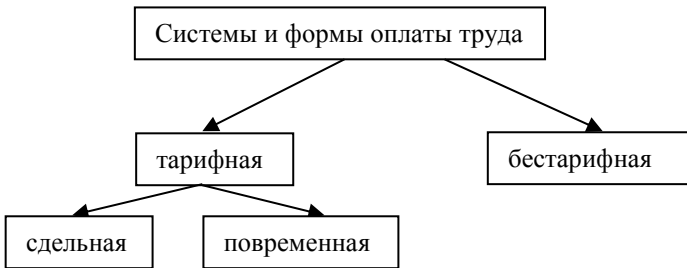


Рисунок 1. Классификация систем оплаты труда

И тарифные, и бестарифные системы оплаты труда имеют свои преимущества и недостатки. Поэтому при выборе системы оплаты труда следует учитывать целый ряд объективных факторов – от финансового состояния предприятия и специфики отрасли, к которой оно относится, до характерных особенностей трудовой функции, возложенной на конкретного специалиста, и срока, на который он принимается на работу. Если внешние условия меняются, может возникнуть потребность в изменении порядка оплаты труда, а значит, есть риск, что новая система оплаты труда не проявит себя в должной мере.

В связи с этим, значительный интерес представляет исследование факторов риска при введении новой системы оплаты труда, знание и понимание которых является необходимым элементом анализа и оценки ее результативности.

Прежде всего, следует уточнить, что мы будем понимать под риском введения новой системы оплаты труда. Многообразие толкований самого понятия «риск» позволяет довольно широко ответить на этот вопрос.

Наиболее полным, охватывающим все возможные проявления риска представляется определение, где риск определяется как возможность неблагоприятного исхода какого-либо события; сочетание вероятности и последствий его наступления. Это характеристика ситуации, имеющей неопределенность исхода, при обязательном наличии неблагоприятных последствий, т. е. риск всегда означает вероятностный характер исхода, чаще всего - вероятность неблагоприятного результата (потерь). [3]

В более узкой трактовке риска используются в основном два подхода к оценке его последствий. В соответствии с первым подходом риск рассматривается, прежде всего, как экономическая категория. В этом случае риск определяют как возможные опасности, которые могут реализоваться в процессе деятельности, принеся материальные или иные потери (убытки). Согласно другой точке зрения, под риском понимается отклонение от намеченной цели, причем отрицательное отклонение, сопровождающееся только негативными последствиями. В обоих случаях риск рассматривается как угроза положительному исходу событий. Именно с позиций второго подхода в данной статье и рассматривается риск внедрения новой системы оплаты труда, так как, прежде всего, важно понять, почему новая система может дать «сбой» и не обеспечить ожидаемого результата.

Очевидно, что риск является свойством, присущим любому виду деятельности, событию, которое проявляется как вероятностная неопределенность реализации целевой функции и установок, при которых окончательный результат до конца не ясен. С учетом сказанного, под риском внедрения новой системы оплаты труда будем понимать имеющуюся неопределенность реализации ее целевой функции, а именно повышение результативности функционирования фирмы. Эта неопределенность обусловлена рядом факторов, которые могут быть классифицированы по различным признакам. Очевидно, что риски фирмы при введении новой системы оплаты труда относятся к управленческим рискам, которые объединяют несколько их видов (рис. 2).

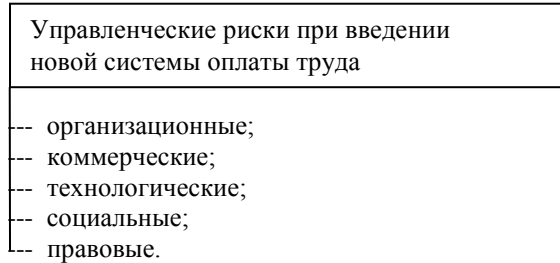


Рис. 2. Риски при введении новой системы оплаты труда

Организационные риски связаны с решениями по выбору формы оплаты труда в организации, построению структуры организации, распределению прав, обязанностей и ответственности среди персонала.

Экономические риски связаны с выбором методик расчета оплаты труда и обоснования плана нововведения и отчетности, необходимостью дополнительных затрат на поиск подходящих кандидатур и обучение новых сотрудников. Также сюда можно отнести риски перетекания квалифицированных кадров к конкурирующим фирмам.

Технологические риски связаны с выбором и реализацией технологий управления (управление по целям, по результатам, путем постоянных проверок и указаний, в исключительных случаях и др.), а также организационно-информационной техники.

Социальные риски связаны с выбором и реализацией методик воздействия на персонал при индивидуальном и коллективном подходе. При введении новой системы оплаты труда возможны риски текучести кадров: вследствие её непринятия внутри организации может развиться нездоровая атмосфера и недобросовестная конкуренция среди персонала.

Правовые риски связаны с выбором и реализацией базовых для фирмы законодательных актов и положений, соблюдением требований трудового законодательства при изменении существенных условий трудового договора.

Если попытаться сравнить риски по степени их влияния на процесс введения новой системы оплаты труда, то логически первой, очевидно, является группа организационных рисков, которые присущи самой системе организации оплаты труда. Именно организационные риски определяют возможность появления и действия других рисков, которые могут привести как к положительным результатам, так и к негативным последствиям.

Основным организационным вопросом внедрения новшеств в систему оплаты труда является доверие персонала к разрабатываемым мерам и вера сотрудников в компетентность руководства фирмы. Большинство людей по природе своей консервативны, и любое нововведение вызывает в нас определенную настороженность, а изменения в существенных условиях труда могут восприниматься как меры, направленные на усиление эксплуатации. При внедрении новой системы оплаты труда или при изменении существующей прежде всего необходимо обеспечить доверие сотрудников к процессу трансформации порядка оплаты труда. Целесообразно разработать план мероприятий по внедрению новой системы оплаты труда, обязательными пунктами которого должны быть издание распорядительного документа об изменении положения об оплате труда, письменное информирование сотрудников о предстоящем изменении порядка оплаты труда в соответствии с требованиями трудового законодательства, обучение руководителей среднего звена (а в небольших коллективах – сразу всех сотрудников) применению новой системы оплаты, методам измерения результатов труда и разъяснение особенностей применения новых механизмов оплаты. [5].

**Статья подготовлена в рамках программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова*

Литература:

1. Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. М.: ООО "ТК Велби", 2002. 424 с.
2. Кузнецова И.А., Королёва Н.В., Ярмоленко Л.И., Балабанова Г.Г. Совершенствование оплаты труда как фактор модернизации российской экономики // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. №4. С. 149-155.
3. Мишаткина Т.В. Биобезопасность в обществе экологического риска: этико-правовой аспект. режим доступа: <http://www.tisbi.ru/assets/Site/Science/Documents/44-MISHATKINA.pdf>
4. Ян Ян. Оценка эффективности и рисков реализации программ мотивации торгового персонала в стратегии развития предприятий автомобилестроения Китая // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №3 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/81EVN315.pdf> (доступ свободный).
5. Кузнецов В.И. О социальной ответственности предприятий и проблемах социальной отчетности. Экономика, статистика и информатика // Вестник УМО. 2012. №1. С. 32-34.

Кузнецова И.А., Зубкова М.А., Саукова Т.Ю.
*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ*

Понятие повышения квалификации персонала появилось в Трудовом Кодексе совсем недавно. Федеральный Закон от 03.12.2012 N 236-ФЗ дополнен новой статьей 195.1, в которой определено законодательством понятие квалификации работника. [2] Квалификация работнику необходима для осуществления им определенной профессиональной деятельности.

Статья 196 ТК РФ указывает на необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров, как для собственных нужд работодателя, так и по требованиям федеральных законов.

Квалификацией работника принято считать подготовленность работников к качественному выполнению конкретных видов работ, определяемая наличием знаний, умений, профессиональных навыков, опыта.

Под профессиональным обучением по программам повышения квалификации рабочих и служащих понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего без повышения образовательного уровня. [10]

Повышение уровня квалификации становится необходимой частью работы сотрудника любой компании. Это связано с тем, что в настоящее время происходит активное развитие и обновление техники и оборудования, изменяются и дополняются требования и законодательство.

Развитие любого предприятия напрямую зависит от его сотрудников. Работодатель должен всегда ориентироваться на профессиональные навыки работника. Но, даже не смотря на его высокие знания и умения, изменения стандартов и НТП (научно-технический прогресс) требуют от работника постоянного обновления знаний в изменившейся профессиональной области.

Повышение квалификации обычно проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет в течение работы

сотрудников. При этом периодичность проведения данного мероприятия устанавливается работодателем.

Конкурентоспособность предприятия - это его преимущество по отношению к другим предприятиям данной отрасли внутри страны и за ее пределами. Данное понятие носит относительный характер, так как одна и та же фирма в рамках региональной отраслевой группы может быть признана конкурентоспособной, а в рамках отраслей мирового рынка или его сегмента - нет. По мнению М. Портера, на создание конкурентных преимуществ организации влияют: принадлежность организации к определенной отрасли, использование конкурентных стратегий, цепочка создания стоимости продукции.[4]

Набор основных факторов конкурентоспособности можно представить в виде рисунка [5]:



Рис.1 Факторы конкурентоспособности организации.

Российский и зарубежный опыт наглядно демонстрирует, что деятельность, связанная с повышением профессиональной квалификации, является показателем качественной работы предприятия. Сегодня работодатель готов делать большие вложения в повышение квалификации своих работников, потому как именно от профессионального уровня знаний зависит конкурентоспособность предприятия на рынке.

Ведущие фирмы инвестируют на профессиональное образование значительные средства, которые составляют от 2 до 10 % фонда зарплаты. Эти затраты являются капиталовложениями организаций в развитие своих работников, от которых ожидается отдача в виде повышения производительности труда, увеличения вклада каждого работника в достижение организационных целей.

В крупных транснациональных корпорациях существуют специальные отделы профессионального развития, возглавляемые

руководителем в ранге директора или вице-президента, что подчеркивает его большое значение для компании. О важности профессионального обучения для современных организаций свидетельствует и то, что цели в этой области включаются в личные планы высших руководителей многих зарубежных корпораций: президентов, региональных вице-президентов, директоров национальных компаний. [6]

Предприятия, осуществляющие современную корпоративную образовательную подготовку, лидируют в условиях конкуренции. Также, в процессе обучения сотрудники компании овладевают новыми методами работы на основе анализа деятельности своего предприятия. Работники компании имеют возможность получать знания, которые необходимы им для решения сегодняшних проблем.

Вводимое на предприятии системное многоуровневое обучение персонала позволяет обеспечить:

- формирование единых ценностей и стандартов делового общения для всех сотрудников, развитие современной корпоративной культуры, поддержание идеологии, без которой невозможно представить сильную организацию;

- внедрение единых технологий управления бизнес-процессами на всех уровнях организации и их регулярное обновление;

- выстраивание постоянно действующих внутренних коммуникаций для передачи и разъяснения управленческих решений (сверху вниз), получения обратной связи от тех, кто эти решения претворяет в жизнь (снизу вверх), налаживания эффективного взаимодействия между отдельными подразделениями (по горизонтали), в том числе для транслирования идеологии и технологии на все уровни организации;

- формирование у сотрудников современных навыков, прежде всего технологических, поведенческих и коммуникативных. [6]

Стратегический подход к развитию персонала предприятия заключается в обеспечении устойчивого конкурентного преимущества предприятия, посредством усиления конкурентоспособности персонала и обеспечения гарантии его профессионального роста и развития на долгосрочную перспективу.

Конкурентоспособный персонал организации - это только часть конкурентоспособности самой организации. Но именно конкурентоспособное преимущество персонала в условиях возрастающей конкуренции имеет решающее значение для успешной деятельности организации, в связи с чем необходимо уделить особое внимание факторам, влияющим на конкурентоспособность персонала.

Однако сложившаяся в настоящее время на большинстве предприятий система повышения квалификации кадров имеет ряд недостатков, что тормозит процесс развития персонала. Важнейшие из них:

- отсутствие алгоритма организации процесса учебы;
- нерегулярный анализ потребности в обучении;
- слабая функция контроля процесса обучения;
- недостаточное внимание к молодым кадрам в процессе обучения.

Сегодня во всем мире конкурентоспособность предприятия, определяют обеспеченность квалифицированной рабочей силой, степень мотивации персонала, организационные структуры и формы работы, позволяющие достичь высокого уровня конкурентоспособности работников и эффективно использовать их трудовой потенциал. Можно сказать, что именно интеллектуальный капитал становится тем конкурентным преимуществом, к завоеванию и удержанию которого должна стремиться организация. Все остальное можно приобрести у поставщиков.

В нашем веке необходимо помнить, что главным конкурентным преимуществом любого предприятия является эффективность сотрудников, а также наличие команды и количество лидеров в компании на всех уровнях.

**Статья подготовлена в рамках программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова*

Литература:

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Официальный текст. М.: Инфра-М, 2011
2. Федеральный закон от 03.12.2012 N 236-ФЗ (ред. от 02.05.2015) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании"
3. Балабанова Г.Г., Журавлева Л.И. К вопросу о повышении производительности труда: экономические и институциональные аспекты // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016. №11. С.229-234
4. Владыкина Л.Б. Формирование конкурентоспособного персонала организации и рост нематериальных активов // Проблемы современной экономики, 2009. № 1(29).
5. Кантор Е.Л., Маховикова Г.А, Кантор В. Е. Экономика предприятия. СПб.: Питер, 2007.

6. Моисеева Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.Г. Моисеева. Электрон. текстовые данные. Саратов: Вузовское образование, 2017. 139 с. 978-5-4487-0039-2. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>

7. Мумладзе Р.Г. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, И.В. Васильева, Т.Н. Алёшина. - Электрон. текстовые данные. М.: Русайнс, 2015. 151 с. 978-5-4365-0434-6. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48929.html>

8. Кузнецова И.А. Основы организации труда на предприятии: Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. 255 с.

9. Тараненко О.Н. Основы управления персоналом. Электрон. текстовые данные. Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. 129. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62980.html>

10. Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: Издательство Юрайт, 2014. 854 с. Серия: Бакалавр. Академический курс.

11. Трудовое право: Под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова. М.: ЮНИТА-ДАНА, 2008. 56 с.

Кузнецова И.А., Яцуненко А.В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ОТДЫХА В СФЕРЕ ИТ – УСЛУГ*

Право на отдых является одним из основных прав человека. В нашей стране оно закреплено в статье 37 Конституции РФ и предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируются установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск. [6]

Раздел V Трудового кодекса Российской Федерации призван гарантировать реализацию данного права, его конкретизацию и создание условий для надлежащего использования сотрудниками полагающегося им времени отдыха. [11]

В современном мире из-за быстрого развития информационных технологий практически не осталось работы и профессий, которые были бы не связаны с использованием компьютерной техники.

Спецификой такой работы является длительное пребывание сотрудника в одной позе – сидя у монитора. Этот фактор, вместе с другими, такими как излучение, напряжение, усталость глаз, отрицательно сказывается на здоровье человека. Поэтому работник должен в обязательном порядке делать перерывы при работе за компьютером. [6]

Право на отдых - это одна из основных конституционных гарантий человека и гражданина. Каждый работодатель должен соблюдать права работников в соответствии с трудовым законодательством, поскольку максимальная эффективность производственной деятельности человека может быть достигнута при оптимальном чередовании труда и отдыха и его видах, а не при непрерывной работе.

Под временем отдыха по трудовому законодательству понимается время, в течение которого, согласно закону, правилами внутреннего трудового распорядка (графика сменности), коллективным и трудовым договором, работники должны быть свободны от работы и могут использовать по своему усмотрению.

Согласно статье 106 Трудового кодекса Российской Федерации, время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по-своему. [11]

Термин «время отдыха» является в значительной степени условным, поскольку свободное от работы время используется не только для отдыха в прямом смысле слова (то есть досуга, покоя, восстановления сил), но и для других занятий, например, для таких как, ведение домашнего хозяйства, воспитания детей, занятия спортом, садоводства, огородничества и т.д. [2]

Правовые нормы трудового законодательства регулируют вопросы, связанные со временем отдыха только лиц, работающих по трудовому договору в организациях (коллективах работников) независимо от их организационно-правовой формы и вида собственности, на основе которой создана организация. [4]

Трудовое законодательство не предусматривает порядок использования времени отдыха, определяет общие правила его предоставления за конкретный период: в течение рабочего дня, календарных суток, недели, года. [12]

Правовое регулирование времени отдыха имеет большое значение. Это время работник использует в своих интересах: для восстановления затраченных сил, повышения культурного и образовательного уровня и т.п. Полноценный отдых является основой

для сохранения долголетия профессиональной трудоспособности и жизни работника. [9]

Сотруднику, постоянно работающему за компьютером, очень нелегко долгое время концентрировать взгляд на экране монитора. Устают глаза, шея, спина, затекают ноги. Для предотвращения негативных последствий воздействия на организм необходимо делать перерывы в работе. [6]

Однако, ТК РФ не регулирует время отдыха людей, чья деятельность напрямую связана с работой на компьютерах.

Тем не менее, в ТОИ Р-45-084-01 (типовая инструкция по охране труда при работе на персональном компьютере, далее - инструкция) всё же содержится более подробная информация об установлении перерывов в течение рабочего времени. Согласно инструкции, продолжительность непрерывной работы за компьютером не должна быть больше двух часов. Целью таких перерывов является снятие напряжения с глаз, устранение болей в спине и усталости ног в следствии однообразной позы в течение работы. [10]

Во время перерывов для снятия напряжения с глаз следует выполнять специальную гимнастику. Рекомендуемый комплекс упражнения представлен в Приложении 8 к СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03. Также необходимо размяться для устранения усталости спины, ног, шеи. Выполнять какую-либо работу, не связанную с работой за компьютером, во время перерыва нельзя поскольку перерыв приравнивается к времени отдыха. А в соответствии со статьёй 106 Трудового кодекса Российской Федерации время отдыха - это свободное от исполнения трудовых обязанностей время, которое работник может использовать по своему усмотрению. [8]

Выполнение основной работы за компьютером предусматривает не менее половины рабочего времени в течение рабочего дня, проведенного за ним. Время перерыва зависит от вида и сложности осуществляемой работы. Инструкция устанавливает данную зависимость путем деления на группы. [10]

Выделяют 3 группы. Они представлены в таблице 1.

Таблица 1

Группы сложности осуществляемой работы

Группа	Характеристика
Группа А	(работа по считыванию информации с экрана компьютера с предварительным запросом)
Группа Б	работа по вводу информации
Группа В	творческая работа в режиме диалога с компьютером

В зависимости от сложности работы, выполняемой на компьютере, устанавливается число и длительность перерывов.

Согласно инструкции, выделяют 3 категории сложности работ (тфбл.2). [10]

Таблица 2

Категории сложности работ

Группа	Категория сложности	Продолжительность и количество перерывов
Группа А	не свыше 60000 считываемых знаков за смену	перерыв составляет 15 минут, предоставляется два раза – через два часа после начала работы и перерыва на обед
Группа Б	не свыше 40000 вводимых знаков за смену	перерыв составляет 10 минут через каждый трудовой час
Группа В	не свыше шести 6 часов за смену	перерыв составляет 15 минут через каждый трудовой час

Если рабочая смена длится 12 часов, время регламентированных перерывов при работе на компьютере за 8 часов работы предоставляется в вышеуказанном порядке, а за оставшиеся 4 часа – 15 минут за каждый час (вне зависимости от категории). [10]

Для повышения работоспособности отдых по содержанию должен быть противоположным характеру выполняемой работы, обеспечивающим переключение нагрузки с утомленных нервных центров и органов на бездействующие или менее загруженные в процессе труда. Во время отдыха необходимо сменить позу, обеспечивая отдых уставшим мышцам. При умственной работе и работе за компьютером отдых должен включать в значительной мере физическую нагрузку. [6]

Чтобы работа играла роль активного отдыха, при возможности необходимо учитывать следующие закономерности:

1. операции, подбираемые для чередования, не должны нагружать одни и те же органы и системы организма. Целесообразно чередовать физический труд с умственным; деятельность, связанную с нагрузкой на орган зрения, с работой, где участвуют другие анализаторы (слуховой, осязательный и др.). работу по управлению механизмами с ручным трудом;

2. введение смены форм деятельности необходимо осуществлять с учетом возраста рабочих. У молодых людей этот метод дает лучшие результаты. С возрастом пределы положительного влияния активного

отдыха резко сокращаются, и его действие проявляется только в некоторых, очень узких, пределах оптимальных нагрузок;

3. систематическое чередование видов труда можно вводить лишь тогда, когда работники овладеют каждой из намеченных операций в отдельности; если навыки не сформированы полностью, смена работ не дает эффекта;

4. важнейшее значение имеет интенсивность совмещаемых работ. Оптимальный эффект дает средняя интенсивность работы других мышц, при чрезмерно утомительной их деятельности эффект может быть даже подавлен. Поэтому совмещаемая работа должна быть умеренной, менее тяжелой, чем основная;

5. при совмещении работ наилучший результат дают: смена более интенсивной работы на менее интенсивную, более высокого темпа на менее высокий, более монотонной на менее монотонную работу. Сменяющие друг друга работы должны отличаться по характеру рабочей позы, по нагрузке на разные звенья двигательного аппарата, обеспечивать переключение деятельности с одних мышечных групп на другие;

6. для снятия монотонности работы используется смена предметов труда, различающихся по цвету и форме. В первые 2-3 часа работы целесообразно обрабатывать предметы темных тонов, а в конце рабочей смены — светлых. Чередование обрабатываемых предметов труда следует приурочивать к моментам появления утомления;

7. в зависимости от скорости перестройки рабочего динамического стереотипа чередование работ во времени может осуществляться в течение рабочей смены, недели или более длительных отрезков времени. Наиболее рационально производить смену деятельности в период, предшествующий снижению работоспособности;

8. работы, требующие длительного вработывания, сменяются на другие в течение недели или через более длительные промежутки времени. Переход к новой операции необходимо приурочивать к перерывам в работе, например, после обеденного перерыва, после выходного дня. [1]

Все виды времени отдыха характеризуются тем, что работник в течение этого времени не должен исполнять трудовые обязанности. Время отдыха не входит в баланс рабочего времени, но за работником сохраняется место работы, действие трудового договора не приостанавливается, и время отдыха включается в трудовой стаж. Существенное различие между кратковременным отдыхом и отпуском состоит в том, что в первом случае (перерывы, выходные и нерабочие

праздничные дни, ежедневный отдых) время отдыха не оплачивается работодателем, а ежегодный отпуск – это оплачиваемое время отдыха: за период отпуска работнику выплачивается средняя заработная плата.

В ИТ – сфере порядок предоставления отдыха такой же, как и на других работах. Отличие состоит лишь в частоте предоставления и продолжительности перерывов.

**Статья подготовлена в рамках программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова*

Литература:

1. Балабанова Г.Г., Журавлева Л.И. К вопросу о повышении производительности труда: экономические и институциональные аспекты // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016. №11. С.229-234
2. Кондратьева Е.В. Время отдыха // Консультант плюс, 2016 С. 1-3
3. Конституция РФ (от 12.12.1993 с учётом поправок, внесенных законами РФ о поправках в Конституции)
4. Лысенко В.В. Трудовое право: Курс лекций / В.В. Лысенко, М.В. Пресняков, С.Е. Чанов М.: Изд-во «Экзамен», 2010. 29 с.
5. МР 2.2.9.2311-07 Методические рекомендации "Профилактика стрессового состояния работников при различных видах профессиональной деятельности".
6. Кузнецова И.А. Основы организации труда на предприятии: Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. 255 с.
7. Письмо Минтруда от 14.06.2017 № 14-2 / ООГ-4765 О перерывах
8. СанПиН 2.2.2_2.4.1340-03 "Гигиенические требования к ПЭВМ и организации работы"
9. Силко И. Г. Трудовые гарантии женщинам: памятка работодателю // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2016. N 10. С. 30 - 39.
10. ТОИ Р-45-084-01 Типовая инструкция по охране труда при работе на персональном компьютере.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) // Справочно-поисковая система «КонсультантПлюс».
12. Трудовое право: Учебник для вузов / Под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова М.:ЮНИТА-ДАНА, 2008 56 с.

Куликов И.А., Куликова М.В., Головкин Н.Г.
*Белгородский государственный технологический университет им.
В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

ПЛАНИРОВАНИЕ ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА БЕГУНА

Ключевые слова: *программа, уравнение, модель, занятия, микроциклы, этапы, периоды, задания, результат.*

Аннотация: Цель – планирование, разработка и реализация модели-гармонии тренировочного процесса бегуна в спортивных уроках тренировочных микроциклов на различных этапах подготовки к главным стартам соревновательного сезона. Реализация модели-гармонии построения программы управления уравнением спортивного результата включает планирование и применение апробированных моделей-программ с количественными цифровыми характеристиками различной направленности отдельных упражнений, серий упражнений, занятий.

Введение. Цель. Задачи исследования. Цель – планирование, разработка и реализация модели-гармонии тренировочного процесса бегуна в спортивных уроках тренировочных микроциклов на различных этапах подготовки к главным стартам соревновательного сезона.

Актуальность, новизна, результативность, значимость. Реализация модели-гармонии построения программы управления уравнением спортивного результата включает планирование и применение апробированных моделей-программ с количественными цифровыми характеристиками различной направленности отдельных упражнений, серий упражнений, занятий.

Методика, методы и результаты исследования и их обсуждение. С помощью специально отобранных средств и методов, как простейших единиц (монад) - упражнений физического воздействия, разрабатываются структуры тренировочных микроциклов, этапов подготовки к соревнованиям, мезоциклов и сезонных периодов годового цикла (СПГЦ), с заранее известным воздействием и прогнозируемым результатом. Все они входят составной частью в модель-программу годового цикла в процессе индивидуальной тренировки спортсмена, с регулируемым и контролируемым уровнем определенной динамики специальной физической, функциональной, психологической (ФФП) и мобилизационной готовности организма (МГО) бегуна к ответственным соревнованиям года [3, 6.]. Величину спортивной

нагрузки и тренировочного и технико-тактического задания (СН, ТЗ, ТТЗ) и ответную реакцию организма на них определяет координационная сложность физических средств и методов: интенсивность (И), процентный уровень реализации максимального рекордного результата, (%УРМРР), повторный максимум (ПМ) и комплексная структура целевой направленности тренировочного микроцикла (ТМЦ); длительность восстановления в соответствии с константным временем текущей реакции приспособления организма (КВТРПО) спортсмена к новым соревновательным воздействиям; заранее известные приспособительные реакции организма и его работоспособности при срочном и отдаленном кумулятивном результате. В связи с этим, выделяется 4 зоны интенсивности спортивной нагрузки (СН) по частоте сердечных сокращений (ЧСС), энергетическому обеспечению специализированных целенаправленных режимов «В», «А», «Д» и «Е» воздействия упражнений: «РВВУ», «РАВУ», «РДВУ» и «РЕВУ», с целью развития скоростно-силовых качеств, выносливости, поддержания высокого уровня тренированности и восстановительных организма спортсмена [1, 2,].

Выводы и практические рекомендации. С помощью этих зон интенсивности можно достаточно точно определять уровень физиологических процессов в организме бегуна:

1) ЧСС 130-140 уд/мин. – умеренный уровень аэробного энергетического обеспечения организма, значительно ниже порога анаэробного обмена (ПАНО), практически не оказывает тренирующего спортивного воздействия. Применяется с целью восстановления организма после больших нагрузок в микроциклах восстановления работоспособности (МВР) как на этапах отдаленной подготовки к соревнованиям, так и этапах соревнований (ЭОПС и ЭС). Средства и координационная структура спортивной нагрузки (СН), тренировочного задания (ТЗ) и технико-тактического задания (ТТЗ) – разминочный и заключительный бег, равномерный бег трусцой в медленном темпе: И – 40-50-60%, длина отрезков 1500 – 3000 м, повторный максимум (ПМ) – 1раз, объем нагрузки (V) =2-3 км [3, 5, 10, 12].

2) ЧСС 140-160 уд/мин. – большой уровень аэробного энергетического обеспечения организма, в условиях истинного устойчивого состояния (достижение нижней границы ПАНО), тренирующий эффект достигается при длительной работе, без прогрессирующей активизации анаэробных источников энергии. Применяется с целью оптимального развития и поддержания

тренированности организма после больших нагрузок, как правило, в микроциклах накопления работоспособности (МНР), а также в периоды длительного отдыха в конце этапов отдаленной, непосредственной и соревновательной подготовки к стартам (ЭОПС, ЭНПС и ЭС). Средства и координационная структура СН, ТЗ и ТТЗ: переменный бег на относительно коротких отрезках (150-400м), повторный бег на относительно длинных отрезках дистанции (1000-2000 м), равномерный бег на длинных отрезках дистанций до 3-5 км, продолжительный темповый бег или фартлек до 30-40 и более минут: И-75-85%, длина отрезков - от 150-200м до 1200-1600м и от 300 – 400 м до 2700-3600 м, ПМ – 2-3 раза, $V = 6-8$ км.[1, 2, 8, 10]

Бег с ЧСС 130 -140 уд/мин. и с ЧСС 140-160 уд/мин относятся к зоне истинного аэробного энергетического обеспечения организма спортсмена.

3) ЧСС 160-190 уд/мин. – максимальный уровень аэробного энергетического обеспечения, в диапазоне границ между ПАНО и критической мощностью максимального потребления кислорода (МПК), при смешанном режиме аэробных и гликолитических процессов в организме спортсмена. Применяется в основном, с целью развития тренированности организма и экономичности окислительных процессов и сердечно - сосудистой системы (ССС) в МНР на ЭОПС. Средства и координационная структура СН, ТЗ, ТТЗ – повторный, переменный, интервальный, темповый бег с повышенной скоростью и экстенсивный и интенсивный кроссовый бег и фартлек: И – 85-90%, длина отрезков - от 50 -150 м до 1000 -1500 метров, ПМ – от 3-5 до 6-9 раз, $V = 2000 – 5000$ м [4, 7, 11].

Бег с ЧСС 160 -190 уд/мин относится к зоне аэробно-анаэробного энергетического обеспечения организма спортсмена.

4) ЧСС 190 уд/мин. и выше – предельный уровень энергетического обеспечения организма, при максимальной активности аэробных и анаэробных (алактата и лактата) процессов на уровне крайних границ диапазона максимальных функциональных возможностей спортсмена применяется с целью прироста быстроты, силы и скорости сокращения мышц, увеличения возбудимости и функциональной подвижности (лабильности) нервных процессов, а также развития специальной тренированности организма в повышении сопротивления утомлению и в увеличении способности поддерживать этот уровень, без снижения его величины, в течение времени, определяемого длиной и личным рекордным результатом на соревновательной дистанции. Средства и координационная структура

спортивной нагрузки (СН), тренировочного задания (ТЗ) и технико-тактического задания (ТТЗ) [9, 12]:

1) повторный бег, интервальный бег, спринтерский бег на удлиненных отрезках дистанций - 150 -200 - 250 -300 м: И - 85-95%, ПМ – 2-3раза , $V = 2-3$ величинам длины соревновательной дистанции;

2) повторный бег, интервальный бег, спринтерский бег на укороченных отрезках дистанций - 30 -60 - 100 м: И - 96 -100%, ПМ – 1-2 раза, $V = 1-2$ величинам длины соревновательной дистанции;

3) повторный бег, интервальный бег, спринтерский бег, бег в гору и под гору на укороченных отрезках 20 – 40 – 60 м: И – 80-90% и 90-100%, ПМ -1-2-3 раза, $V = 0,5 - 1$ величинам длины основной дистанции.

Бег с ЧСС 190 уд/мин. и выше относится к зоне анаэробного энергетического обеспечения организма спортсмена.

Функциональные зоны интенсивности при выполнении упражнений спортивного урока, тренировочные микроциклы (ТМЦ) позволяют, с заранее определенным и направленным результатом воздействия физической работы, дозировать тренировочный процесс по развитию и совершенствованию функциональных возможностей и способностей организма: аэробных, аэробно-анаэробных и анаэробных, специальной физической, функциональной, психологической (ФФП) и мобилизационной готовности организма (МГО) бегуна к основным соревнованиям годичного цикла [13, 14].

Литература:

1. Головкин Н.Г. Модель-гармония построения программы управления уравнением спортивного результата: Белгород: Изд-во Бел ГСХА им. В.Я. Горина, 2011. 161 с.

2. Головкин Н.Г. Научно - методическое обоснование эффективного процесса совершенствования выносливости у бегунов на различные дистанции. Белгород: Изд-во Бел ГСХА им. В.Я. Горина, 2011. Том 1. 161 с.; Том 2. 250 с.; Том 3. 153 с.

3. Головкин Н.Г. Структура модели-гармонии рекордного результата: сборник научно-методических материалов для студентов ВУЗов РФ / Бел ГСХА им. В.Я. Горина; под ред.: Н.Г. Головкин. Белгород: Изд-во Бел ГСХА, 2012. 370 с.

4. Головкин Н.Г. Управление уравнением спортивного результата : сборник научно-методических консультаций для студентов-легкоатлетов: в 2-х томах / Бел ГСХА им. В.Я. Горина; под ред. : Н.Г. Головкин. Белгород: Изд. во Бел ГСХА им. В.Я. Горина, 2012- а. Том 1. 223 с.; Том 2. 208 с.

5. Головкин Н.Г. Развитие выносливости: сборник научно-методических материалов для студентов ВУЗов РФ в 3-х томах. Белгород: Изд-во Бел ГСХА им. В.Я. Горина, 2012. Том 1. 192 с.; Том 2. 227 с.; Том 3. 218 с.

6. Головкин Н.Г. Тренировка бегунов: сборник научно-методических рекомендаций для студентов ВУЗов. Белгород: Изд-во Бел ГСХА им. В.Я. Горина, 2012. 327 с.

7. Головкин Н.Г. Уравнение спортивного рекорда: сборник научно-методических указаний: в 2-х томах. Белгород: Изд-во Бел ГСХА им. В.Я. Горина, 2012. Том 1. 268 с.; Том 2. 273 с.

8. Головкин Н.Г. Планирование и управление спортивным результатом в спорте. Белгород: Изд-во Бел ГСХА им. В.Я. Горина, 2012-г. 22 с.

9. Головкин Н.Г. Развитие выносливости бегуна. Белгород : Изд-во Бел ГСХА им. В.Я. Горина, 2013. Том 1. 228 с.; Том 2. 242 с.; Том 3. 256 с.

10. Головкин Н.Г., Крамской С.И., и др. Управление спортивного результата. Белгород: Изд-во Белгородский ГАУ, 2016. Том 2. 345 с.

11. Головкин Н.Г., Крамской С.И., и др. Управление спортивного результата. Белгород: Изд-во Белгородский ГАУ, 2016. Том 3. 342 с.

12. Крамской С.И., Головкин Н.Г. Развитие физических качеств и совершенствование уровня функциональных возможностей у бегунов // Физическая культура, спорт и туризм в формировании гармонично развитой личности: материалы Международной научно-практической конференции. Орел, 2016. 1 (7). С.154-159.

13. Крамской С.И., Головкин Н.Г. Уровень реализации максимального рекордного результата и взаимосвязь физических нагрузок бегуна // Физическая культура, спорт и туризм в формировании гармонично развитой личности: материалы Международной научно-практической конференции. Орел, 2016. 1 (7). С. 165-170.

14. Крамской С.И., Головкин Н.Г. Основные спортивные направления тренировки при подготовке к стартам в беге на соревновательные дистанции // Физическая культура, спорт и туризм в формировании гармонично развитой личности: материалы Международной научно-практической конференции. Орел, 2016.1 (7). С. 192 -196.

Куликова Т.И.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

СОТРУДНИЧЕСТВО ВУЗА И ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА: ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Подготовка квалифицированных кадров и развитие человеческих ресурсов имеют ключевое значение для экономики страны в целом и конкретного региона в частности. Современная ситуация на рынке труда предъявляет повышенные требования к качеству рабочей силы, ее образовательному, профессиональному и квалификационному уровню. Обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы является важнейшей задачей государственной политики занятости, и одним из основных механизмов решения этой проблемы является взаимодействие системы профессионального образования с рынком труда.

Успешное выполнение профессиональным образованием своих функций определяется его ориентированностью на спрос со стороны рынка труда, изменениями, как в содержательном, так и в организационном аспектах образования, с учетом требований работодателей – потребителей образовательных услуг и деловых партнеров сферы образования. Невозможно решить стоящую перед страной задачу модернизации образования без кардинального изменения роли бизнеса в процессе формирования человеческого капитала[1, 2].

В современных социально-экономических условиях для каждого вуза все большее значение приобретает работа по установлению партнерских отношений с предприятиями и организациями. Такое взаимодействие позволяет точнее определить цели и задачи вуза в современных условиях, реализовать механизмы совершенствования образовательных программ, научной и инновационно-практической деятельности, консалтинговых и других услуг, повысить влияние вузов на общество. Кроме того, система стратегического партнерства обеспечивает обратные связи вуза с потребителями их выпускников, без которых невозможно развитие высшего профессионального образования для инновационной экономики. Основным стимулом формирования партнерских отношений является взаимная заинтересованность в повышении качества подготовки специалистов[3].

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова (БГТУ им. В.Г. Шухова) – один из крупнейших вузов

Белгородской области, осуществляющий подготовку специалистов практически для всех отраслей экономики региона. Университет традиционно поддерживает партнерские отношения с профильными предприятиями, развивает систему производственных практик и стажировок студентов, что позволяет повысить уровень профессиональной подготовки студентов и еще до окончания вуза гарантировать трудоустройство наиболее перспективных из будущих дипломированных специалистов.

В рамках социального партнерства с субъектами рынка труда БГТУ им. В.Г. Шухова осуществляет сотрудничество с органами государственной власти, Управлением по труду и занятости населения Белгородской области, Управлением молодежной политики администрации г. Белгорода, с более чем 500 предприятиями г. Белгорода, Белгородской области и других регионов России.

В Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова активно используются как традиционные формы взаимодействия с предприятиями-работодателями региона, так и инновационные:

- заключение и реализация долгосрочных договоров с различными предприятиями и организациями на проведение целевых наборов абитуриентов, подбор специалистов из числа студентов и выпускников на вакантные должности, а также оказание информационно-консультационных услуг;

- создание и развитие совместных образовательных программ;

- реализация программ дополнительного профессионального образования, повышения профессиональной квалификации специалистов, переподготовки кадров для предприятий;

- взаимодействие с университетом в решении проблемных задач предприятий в производственной сфере;

- совершенствование процесса подготовки конкурентоспособных специалистов различного профиля и уровня (создание выпускающих кафедр на производстве, подготовка курсовых и дипломных проектов по заказу предприятий и др.);

- закрепление студентов во время прохождения всех видов практик и организация стажировок на профильных предприятиях;

- проведение предприятиями конкурсов на лучший дипломный проект для привлечения наиболее способных студентов;

- организация и проведение ярмарок вакансий, презентаций компаний, экскурсий, научно-практических конференций, семинаров, круглых столов с привлечением работодателей, центров занятости населения.

Участие работодателей в реализации образовательных программ обеспечивает формирование востребованных компетенций выпускников. Ежегодно выпускники вуза выполняют квалификационные работы под руководством представителей работодателей. В среднем на защитах выпускных квалификационных работ присутствует более 100 представителей предприятий и учреждений г. Белгорода и Белгородской области, а более 200 выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова получают приглашения на работу.

Университетом ведется постоянная работа по закреплению студентов во время прохождения всех видов практик на профильных предприятиях региона. Ежегодно в БГТУ им. В.Г. Шухова поступает около 800 заявок на студентов для прохождения практики. По итогам производственной практики студенты, наиболее хорошо зарекомендовавшие себя, как правило, приглашаются предприятиями на преддипломную практику, а по результатам преддипломной практики студенты вносятся в кадровый резерв таких предприятий.

Ряд выпускающих кафедр университета сотрудничают с такими предприятиями, как ЗАО «Аэробел», ОАО «Стройдеталь», ООО «Арбет», с кафедрой «Химии и экологии в строительстве» Северного (арктического) Федерального университета, кафедрой «Инженерной и экологической геологии» МГУ им. М.В. Ломоносова, ООО «Транспортная компания Экотранс», МБУ «Управление Белгородоблаустройство», МУП «Городской пассажирский транспорт», ООО «Белкомтранс», УГИБДД по Белгородской области, УГАДН по Белгородской области, ООО «Дженсер-Белгород», ООО «Франс Авто», ООО «Автономия», ЗАО «Страховая компания Двадцать первый век», Автоспортивный комплекс «Виразж», ООО «ДорТех» и другие.

В Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова создан научно-методический центр профессиональной адаптации молодых специалистов. В 2006 г. НМЦ ПАТС получил статус регионального по Белгородской области (РНМЦ ПАТС) при Координационно-аналитическом центре содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования при МГТУ им. Н.Э. Баумана (письмо Министерства образования и науки РФ № АС-312/06 от 28.03.2006).

НМЦ ПАТС способствует процессу адаптации выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова к современным социально-экономическим условиям и повышению их конкурентоспособности на рынке труда, а

также принимает другие меры по содействию в их реальном трудоустройстве

По результатам мониторинга деятельности центров содействия трудоустройству выпускников по методике, разработанной Координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (г. Москва), в 2016 года БГТУ им. В.Г. Шухова вошел в десятку лучших из 65 региональных центров, принявших участие в мониторинге.

Среди основных направлений деятельности университета в области содействия трудоустройству выпускников следующие: использование веб-сайта и информационной системы баз данных вакансий работодателей и резюме студентов и выпускников; сотрудничество с предприятиями и организациями, оказание помощи учебным подразделениям; взаимодействие с органами исполнительной власти, в том числе с органами по труду и занятости, общественными организациями и объединениями работодателей; информирование студентов и выпускников по вопросам содействия их трудоустройству, разработка методических материалов; проведение конференций, научно-исследовательская работа; координация деятельности и оказание помощи вузовским центрам содействия трудоустройству выпускников.

В целях формирования единого информационного пространства для развития социального партнерства в области содействия временной занятости студентов и трудоустройству выпускников в Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова успешно функционирует сайт регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (<http://career.bstu.ru/nmcspats>): «центр трудоустройства», «центр развития карьеры», кадровое агентство «Открытые технологии», «временная занятость студентов», «Scillbook» - студенческий банк данных, факультативный курс «Управление карьерным ростом», «взаимодействие с работодателями», «Ассоциация выпускников», «конференции». Работодатели могут ознакомиться здесь с базовыми кафедрами БГТУ им. В.Г. Шухова; просмотреть информацию из имеющегося банка резюме соискателей; разместить свое объявление о наличии вакансий.

В БГТУ им. В.Г. Шухова создана автоматизированная система трудоустройства студентов и выпускников Scillbook, на страницах которой постоянно обновляется и пополняется банк данных вакансий временной и постоянной занятости, формируется банк резюме студентов и выпускников.

В рамках обучения студентов старших курсов технологиям трудоустройства в университете была разработан и реализован факультативный курс «Управление карьерным ростом», который включает цикл семинаров для студентов всех факультетов БГТУ им. В.Г. Шухова. На каждом семинаре проводится деловая игра «Собеседование с работодателем».

Ежегодно для выпускников очной формы обучения проводится анкетирование, в рамках которого выпускники оставляют в университете свое резюме, информацию о перспективах своего трудоустройства и планах на будущее. База резюме выпускников вуза используется в работе регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройству специалистов. В целях повышения конкурентоспособности студентов и выпускников на современном рынке труда ежегодно публикуются разработанные сотрудниками центра по трудоустройству методические рекомендации по трудоустройству.

По данным мониторинга трудоустройства 2016 года БГТУ им. В.Г. Шухова сохранил высокие показатели доли трудоустроенных выпускников. По данным Минобрнауки РФ, процент официально работающих после окончания учебы в нашем университете составляет 80% (это лучший показатель по Белгородской области). При этом пороговый показатель для Центрального федерального округа равен 75%. В сравнении с предыдущим годом показатель доли трудоустройства «шуховцев» в целом сохранился на прежнем уровне. Добавим, что около 5%, выпустившихся из стен БГТУ им. В.Г. Шухова, стали индивидуальными предпринимателями. Увеличение доли малого и среднего бизнеса в структуре экономики страны объявлено одним из приоритетных направлений экономической политики правительства РФ. Отметим, что средняя заработная плата выпускника университета в течение первого года после выпуска ныне составляет 28592 рубля, что на 15% выше в сравнении с аналогичным показателем прошлого года. Это самый высокий показатель среди вузов Белгородской, Курской, Воронежской, Тамбовской, Брянской и Орловской областей.

В заключении стоит отметить, что выбор форм сотрудничества как со стороны вуза, так и предприятий региона определяется конкретными условиями и, прежде всего, характеристикой кадрового потенциала вуза, структурой образовательных программ и особенностями географического расположения. Максимальные выгоды в долгосрочной перспективе для всех заинтересованных сторон и наибольшую пользу для общества могут принести только

системная многоаспектная работа вуза на основе совмещения стратегических интересов с партнерами.

Литература:

1. Дымарская О.Я. Профессиональное образование и рынок труда: опыт и перспективы взаимодействия // Россия реформирующаяся: Ежегодник. 2005. М.: Институт социологии РАН, 2006. С. 174-184.

2. Кутейницына Т. Г. Профессиональное образование и рынок труда: эффективность взаимодействия // Человек и труд. 2009. № 6. С. 53–56.

3. Садовая Е. Социально-экономические предпосылки включения молодежи в процесс модернизации российской экономики // Образовательная политика № 3 (53) 2011. С.58-67.

Куприянов С. В., Божков Ю. Н., Алексеева В. В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г Шухова, Россия, г. Белгород*

**ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИИ НА НАЦИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК
ТРУДА**

Миграция рабочей силы, как проблема, обозначилась, начиная с Х века. В течении всего этого времени миграционные потоки подвергались большим изменениям, которые были связаны с изменением общественного строя и мировоззрение людей. Государство уже в то время тогда пыталось предпринимать попытки к управлению, систематизации и фиксированию миграцию. И только в настоящие время эти попытки увенчались успехом. Между мигрантами возникают транснациональные потоки, и эти потоки приобретают непрерывный и регулярный характер.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что в ряде случаев миграция меняет не только количественные пропорции между спросом на рабочую силу и ее предложением на рынке труда, но и оказывает существенное влияние на качество рабочей силы.

Миграция - это территориальные перемещения людей, в том числе и изменение места жительства [1]. Все случаи миграции имеют профессионально-трудовые и имущественно-доходные причины и последствия.

Миграция может быть вызвана множеством причин, самыми распространенными являются следующие:

– резкие изменения в региональном перемещении производства;

- возможность реализовать свои профессиональные навыки, получить наиболее высокооплачиваемую работу, по специальности и желаемой должности в другом месте жительства;
- стремление к лучшим условиям и качеству жизни;
- необходимость смены места жительства и работы связанная с неблагоприятными климатическими условиями для состояния здоровья;
- семейно-брачные обстоятельства, воссоединение с семьей, родными;
- потребность в обновлении образа жизни, определенной культуре и познании;
- необходимость и возможность в улучшении жилищных условий;
- трудовые конфликты и конфликты в семье;
- иные обстоятельства и др.

Одни причины носят групповой и массовый характер, другие - индивидуальный. Данные причины являются важной проблемой социологии труда и экономической социологии, так как оказывают воздействие на рынок труда.

Причинами миграции рабочей силы являются факторы как экономического, так и неэкономического характера. К неэкономическим относятся политические, национальные, религиозные, расовые, семейные и др.

Существенным экономическим фактором, который определяет миграцию рабочей силы, является наличие органической безработицы в некоторых странах, прежде всего слаборазвитых. Важным фактором международной трудовой миграции является вывоз капитала из страны, функционирование международных корпораций. Транснациональные корпорации помогают соединить рабочую силу с капиталом двумя способами, либо движением рабочей силы к капиталу, или способствуют перемещению капитала в трудоизбыточные регионы. С развитием средств транспортной связи, происходит существенное развитие международной трудовой миграции.

В настоящее время просматривается динамика движения миграционных потоков из слаборазвитых стран в более развитые (страны Западной Европы, Канада, США, Австралия и др.). Данное явление называется внешней трудовой миграцией. Однако миграция может происходить в пределах одной страны. В качестве примера следует выделить постоянное движение населения из регионов в Москву.

В странах принимающих мигрантов данный процесс регламентируется нормативно - правовой базой, которая состоит из большого числа законов и подзаконных актов. Основные черты иммиграционного законодательства следующие: профессиональная квалификация, ограничение личного характера, количественное квотирование, экономическое регулирование, временные ограничения, географические приоритеты, запреты, программы стимулирования реэмиграции, программы экономической помощи странам массовой эмиграции.

Трудовая миграция является частью международных экономических отношений. Миграционные потоки перетекают из одних регионов и стран в другие. Вызывая определенные проблемы, трудовая миграция обеспечивает несомненные преимущества странам, принимающим рабочую силу и поставляющим ее. Наблюдающаяся в последние десятилетия интенсификация процессов миграции выражается как в количественных показателях, так и в качественных: изменяются формы и направления передвижения трудовых потоков, что не может сказаться в целом на качестве человеческого капитала [2,3].

Характерной особенностью современных миграционных потоков является то, что потоки состоят из двух направлений, и, следовательно, одно и то же государство может являться как страной-донором, так и страной - реципиентом.

Основными странами-донорами для некоторых европейских стран являются: Алжир, Марокко и Португалия для Франции; Италия и Марокко для Бельгии; Турция, Югославия, Италия, Греция и Польша для Германии; Турция и Марокко для Нидерландов; Италия, Югославия и Испания для Швейцарии; Индия для Великобритании. В последнее время на европейском рынке наблюдается жесткая конкуренция со стороны мигрантов из Турции, республик бывшей Югославии, Греции, Италии, Португалии и Испании за низкоквалифицированные рабочие места.

Уровень образования и профессиональной квалификации мигрантов, как и коренного населения, имеет очевидную склонность к росту. Этот показатель обычно находится на более низком уровне нежели у жителей страны, а профессионально-квалификационный состав приезжих жителей более поляризован.

В таких странах, как Канада, Южная и Центральная Европа, можно увидеть обратную тенденцию. В развитых странах находится около 1,5 млн. высококвалифицированных выходцев из развивающихся государств. В Австралии, Канаде и Новой Зеландии, на базе рейтинговой системе приема, принимаются на постоянное

жительство только высококвалифицированные и экономически востребованные мигранты, набравшие нужное количество баллов. Во Франции и Великобритании высококвалифицированные специалисты намного быстрее могут получить разрешение на работу, чем неквалифицированные специалисты. В США полем для привлечения зарубежных интеллектов было обучение иностранных граждан, примерно 2/3 которых после окончания там и оставались. Так, в 2015 году 62% присужденных ученых степеней в инженерных науках пришлось на иностранцев (в основном азиатов); высок их удельный вес был также в математике, компьютерных науках, физике.

Примерно половина всех международных мигрантов являются женщины. На одном уровне с мужчинами, они мигрируют в поисках улучшения качества жизни. Для многих женщин миграция является средством расширения их прав и возможностей. Предпринимательский потенциал женщин-мигрантов заслуживает поддержки, и необходимо признать вклад женщин-мигрантов в развитие и стран выезда, и стран назначения.

Миграция может, сопровождается рисками, которые для женщин играют более существенную роль, чем для мужчин, особенно если женщинам приходится соглашаться на нежелательную работу с низкой заработной платой. Следовательно, необходимо принимать такие меры, которые позволяли бы учитывать реальные обстоятельства и опыт женщин-мигрантов и ослабляли бы их подверженность эксплуатации и злоупотреблениям.

Удельный вес женщин в общей составляющей численности международных мигрантов постепенно возрастает, если в 2007 году он составлял 47% , то к 2016 году возрос до 50% . Численность женщин-мигрантов возрастает быстрее в более развитых регионах мира, в которых она превышает численность мигрантов-мужчин, уже начиная с 2003 года. В развитых странах женщины составляют около 46% от всей численности мигрантов, и эта доля остается довольно постоянной, начиная с 2009 года. На региональном уровне, число женщин-мигрантов превышает число мигрантов-мужчин в Европе, особенно Западной и Северной, а также в Океании.

Примерное равенство мужчин и женщин по численности зафиксировано в странах Северной и Латинской Америки. Когда мигранты представлены в основном работающими по контракту, доля женщин среди них, как правило, находится на более низком уровне. Этот вид работы наиболее характерен для мужчин.

Среди мигрантов, которые выезжают за границу в поисках работы из стран Юго-Восточной Азии, женщины занимают более

преобладающую позицию. В числе трудовых мигрантов из Индонезии женщины составляли в 2003-2006 годах 69% , в 2007-2015 годах – 79,2%, на долготрудовых мигрантов из Шри-Ланки пришлось 70,4% и 66,1% . Стремительное повышение уровня образования у женщин из Сингапура привело к увеличению их экономической активности и занятости, а следовательно к потребности привлечения наемных работников для ведения домашнего хозяйства и ухода за детьми и престарелыми. Данную функцию стали выполнять женщины, приехавшие из Филиппин.

Государство уже давно пыталось урегулировать миграционные потоки, но достичь этого удалось только в настоящее время. Национальный рынок труда становится всё менее закрытыми и обособленными. И всё чаще можно наблюдать транснациональные перемещения между рынками и потоками рабочей силы, которые в свою очередь, становятся непрерывными и регулярными. Экономика России складывается из привлечения не может труду мигрантов. Около десяти лет назад привлечение к работе мигрантов являлось совершенно категоричным, непатриотичным и в полной мере кощунственным.

В настоящее время многие эксперты-экономисты уверены в том, что запланированный на ближайшую время экономический рост невозможен без масштабного привлечения миграционных трудовых ресурсов, даже если будет повышена производительность труда. На многих локальных рынках труда РФ уже сейчас наблюдается нехватка трудовых ресурсов [4].

Ежегодный приток мигрантов, в среднем, за период 2006-2014 гг. составил: в США 974 тыс. человек, в Германии – 895 тыс., в России- 659 тыс. человек. В течении последних 20 лет миграционный поток в Российскую Федерацию смог покрыть более половины естественной убыли населения. С учетом демографической ситуации, миграция является одним из основных и реальных источников восполнения нехватки трудовых ресурсов. Если в 2004 году в России было 129 тыс. легальных трудовых мигрантов, то к 2014 году этот показатель увеличился почти втрое и составил 482 тыс. человек.

Из прогноза Росстата следует, что численность населения в период с 2017 по 2030 года возрастет на 0,9 млн. человек, однако население в трудоспособном возрасте сократится на 5 млн. человек. Следовательно, можно сделать вывод, что одним из важных источников восполнения трудовых ресурсов на ближайшие несколько десятков лет будет миграция.

По данным ФМС, в России на начало 2015 года находилось 10,9 миллиона иностранцев – теперь этот показатель находится на втором месте сразу после США. Согласно ФМС в 2013 году из общего количества иностранцев находящихся в России 42 % указывали цель пребывания «не связанную с осуществлением трудовой деятельности». Показатель нелегальной миграции показывал, по разным оценкам, от трех до четырех миллионов человек.

Если рассмотреть относительные цифры, то в России немного меньше мигрантов, чем во многих других странах. В Германии, мигрантом является каждый десятый, на Украине – каждый девятый, в Швеции – почти каждый шестой, в свою очередь в России каждый 13-й [5].

В последнее время ситуация с мигрантами в России сильно изменилась. За вторую половину 2014 года из России уехали 365 тысяч граждан Узбекистана, 178 тысяч граждан Таджикистана, 45 тысяч граждан Армении. Трудовым мигрантам невыгодно работать в России, во-первых, из-за девальвации рубля, а во-вторых, им сейчас намного сложнее получить разрешение на работу.

Из разных стран СНГ в Россию ежегодно приезжают около 200 тыс. человек, уезжают обратно около 100 тыс. Прирост составляет более 100 тыс. человек в год.

Миграционный поток в Россию в 2016 году сократился на 70 % по сравнению с 2015 годом. По словам главы ФМС Константина Ромодановского: «В 2016 году, по сравнению с 2015 годом, фиксируется снижение почти на 70 % количества въездов и выездов иностранных граждан».

В настоящее время наблюдается уменьшение в Россию числа граждан из стран Центральной Азии, исключением является Киргизия. Возможно, это связано с осложнениями поиска низкоквалифицированной работы. В свою очередь произошло увеличение потоков в Россию из Молдавии и Украины, причем потоков из Украины стало больше в несколько раз и достигает миллионов украинцев трудоспособного возраста, таким образом идет своеобразное замещение. Необходимо отметить, что речь идет о наиболее значимых по количеству категориях. Сейчас в Россию увеличился поток мигрантов из Китая, Республики Корея и КНДР.

Несмотря на большую роль международной миграции, внутренние перемещения в России доминировали. В последние годы они составляют около 90% в потоках прибывших и выбывших. Динамику внутренней миграции в России можно оценить на основе данных о прибывших, поскольку теоретически величина прибывших и

выбывших во внутрирегиональных и межрегиональных перемещениях в целом по стране должна совпадать.

В целом можно отметить, что в настоящее время миграционные процессы в России в основном такие же, как и в ведущих странах мира. Миграционные потоки в основном зависят от экономических и демографических причин. Однако нельзя упомянуть изменения связанные с конфликтной ситуацией на Украине, которые существенно повлияли на изменение миграции. Нельзя не брать во внимание то, что Россия вновь может стать одной из экономически привлекательных стран для иностранных мигрантов.

Проблемы, которые могут возникнуть при миграции на рынке труда можно будет минимизировать с помощью проведения следующих мероприятий. Во-первых, с целью минимизации ущерба, вызванного от миграции на рынке труда, следует провести мониторинг процесса миграции. Необходимо усовершенствовать и оптимизировать все процессы и механизмы взаимодействия участников экономических отношений. Во-вторых, государству необходимо усилить поддержку развития в научно-технической сфере, с целью повышения социального статуса ученых, и, безусловно, развития научно-технического прогресса в стране и мире, которое позволит сократить отток отечественных специалистов из РФ.

В целом, можно отметить, что в большей степени миграция играет положительную роль в экономике страны. Однако, несмотря на активный рост численности трудовых мигрантов, на данный период времени миграция не представляет негативного влияния на рынок труда, а даже наоборот, является необходимой его составляющей, без которой рынок труда будет испытывать дефицит рабочей силы. Несмотря на то, что миграция является позитивным явлением, стоит помнить о толерантности к трудовым мигрантам, ведь в обратном случае это может стать достаточно обширной и сложной проблемой для современного общества. Негативной тенденцией является риск замещения российского населения иностранными гражданами [6]. В настоящее время это пока не несёт особой угрозы, но в ближайшем времени данное явление может стать, одной из важных и сложных проблем.

Литература:

1. Бочков А.А., Иваницкий Д.К., Дудник Т.А. Экономика общественного сектора. Краснодар: КГАУ, 2014. 215 с.
2. Чижова Е.Н., Кажанова Е.Ю., Давыденко Т.А. Человеческий капитал в инновационной экономике // Социально-гуманитарные знания. 2013. № 12. С. 349-365.

3. Божков Ю.Н. Человеческий капитал как ресурс инновационного развития промышленного предприятия // Белгородский экономический вестник. 2013. № 4. С.15-26.

4. Дикусарова М.Ю., Кириллова А.А., Непокупная О.В. Влияние миграции на рынок труда Российской Федерации // Молодой ученый. 2017. №2. С.123-126.

5.Лазаренко В.Е. Развитие внутреннего рынка труда и участие России в международных рынках рабочей силы: оптимизация стратегии // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова 2016. № 10. С. 276-289.

6. Ахинов Г.А., Мысляева И.Н. Экономика общественного сектора: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2012. 354 с.

Лёгочкина Е.Н., Матюшкина Т.П., Шевцова Р.Г.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

АДАПТАЦИЯ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ

*«Для познания нравов какого ни есть народа, старайся прежде всего
изучить язык» (Пифагор)*

**Аннотация на статью: АДАПТАЦИЯ ИНОСТРАННЫХ
СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ
КОММУНИКАЦИИ**

В данной статье рассматриваются проблемы адаптации иностранных студентов к условиям обучения в российском вузе. Проблема адаптации иностранных студентов в российском вузе является одной из важнейших проблем, которую приходится решать, как руководству ВУЗа, так и преподавателям. Нельзя не заметить, что число иностранных студентов в российских вузах с каждым годом растет. Было бы ошибкой утверждать, что в нашей стране нет случаев проблемы социально-культурной адаптации.

Ключевые слова: адаптация, вуз, иностранный студент, процесс адаптации, социум.

**Abstract: OF ADAPTATION OF FOREIGN STUDENTS IN
RUSSIAN UNIVERSITIES.**

This article discusses the problems of adaptation of foreign students to training conditions in Russian universities. The problem of adaptation of foreign students in Russian universities is one of the most important problems that must be solved, as the University administration and

teachers. It must be noted that the number of foreign students in Russian universities grows each year. It would be a mistake to claim that in their case the problems of socio-cultural adaptation in our country does not exist.

Keywords: adaptation, foreign student, University, process adaptation, society.

Глобальные перемены, происходящие как в рамках отдельного государства, так и в мире в целом требуют интенсивного развития межгосударственных контактов. Международный характер современного образования выражается в росте академической мобильности, в увеличении числа иностранных студентов во всех российских вузах. Количество иностранных студентов является одним из показателей успешности высшего учебного заведения, повышает международный престиж России, подтверждая высокий уровень ее науки, культуры, образования. Согласно Государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013–2020 гг., состав иностранных студентов, обучающихся в России, должен вырасти к 2020 г. до 10 %.

Обучение иностранных студентов в России имеет давние традиции, более сорока лет назад в Москве были открыты первые курсы по обучению русскому языку как иностранному. И сегодня огромное количество студентов выбирают для получения высшего образования Россию, причём не только вузы Москвы и Санкт-Петербурга, но и вузы небольших, спокойных городов. Наш университет является членом крупных международных ассоциаций и активно сотрудничает с международными организациями. Здесь учатся студенты из стран Азии, Африки, Латинской Америки и Европы. В этом году исполнилось 10 лет со дня образования подготовительного факультета иностранных граждан (ПФИ) БГТУ имени В.Г. Шухова. Можно с уверенностью сказать, что факультет имеет уже сложившуюся школу языковой подготовки иностранных студентов и всё большее их количество выбирает наш подготовительный факультет, что несомненно способствует конкурентоспособности нашего вуза в сфере международных образовательных услуг. Сегодня, когда наш вуз вошел в число опорных вузов РФ, особая ответственность лежит на всех сотрудниках университета по качеству подготовки профессиональных специалистов из числа иностранных студентов.

Успешность обучения и уровень профессиональной подготовки иностранных студентов в значительной степени зависят от социокультурной адаптации в стране пребывания, поэтому проблема адаптации была и остаётся наиболее актуальной. Адаптация – это

сложный и многогранный процесс установления отношений между личностью и социальной средой. Приспособление к новой социокультурной среде у многих студентов достигается только за счёт изменений в стереотипах и способах поведения, но при этом остается внутреннее отчуждение от социальной среды, в которой они вынуждены жить и учиться. Важно понимать, что принимающая сторона должна решать важные задачи, а именно – оптимизация жизни и учебы иностранных студентов, которым необходимо пройти через сложный процесс адаптации к новым условиям жизнедеятельности. К нам приезжают студенты из разных стран мира. Различия в культуре, традициях, обычаях, условиях и уровне жизни, погодные условия и отсутствие привычной традиционной кухни, приводят к проблемным ситуациям. В родной стране студент мог с легкостью уладить любой возникший конфликт посредством имеющегося жизненного опыта через взаимодействия с привычной средой обитания, а в чужой стране, не только конфликт, но и ежедневные взаимодействия, представляющиеся нам чем-то обыденным, вызывают значительные усилия.

Вопрос адаптации рассматривается с позиции психологии, культурологии, философии и педагогики. Традиционная школа различает такие виды адаптации как: физиологическая, психологическая и социальная. Под физиологической адаптацией понимается совокупность физиологических реакций, лежащая в основе приспособления организма к изменению окружающих условий и направленная на сохранение относительного постоянства его внутренней среды. Тем студентам, которые приехали из жарких стран, приходится приспособливаться даже к сложным климатическим условиям России.

Современные психолого-педагогические исследования в области адаптационных процессов выделяют академические адаптации, связанные с учёбой, социокультурные и социально-психологические. Проблему социальной адаптации с точки зрения психологии рассматривали Л. С. Выготский, С. В. Лурье, Т. Г. Стефаненко и другие учёные. Особенностью адаптации *иностранного* студента как объекта исследования является то, что, попадая в чужую страну, он вынужден осваивать новые культурные образцы для успешного функционирования в качестве члена принимающего сообщества. Старые образцы и схемы поведения не всегда применимы в новой среде, поэтому требуются время и определенные усилия для вхождения в новую социокультурную среду.

Можно выделить основные проблемы адаптации иностранных студентов в языковом, социокультурном и учебном пространстве:

- **Психофизические** - те, которые обуславливают переустройство субъекта, его «вхождение» в новый учебный процесс в связи с психоэмоциональным напряжением, сменой климата и пр.;

- **Учебно-познавательные** - связаны с «языковым барьером», преодолением отличительных черт в системе образования; столкновением с требованиями нового вуза и непривычной организацией учебного процесса;

- **Социокультурные** - связаны с освоением социокультурной среды вуза, с преодолением коммуникативного барьера при решении языковых проблем, межконфессиональное общение, приспособление к работе иностранной группы).

- **Социально-бытовые** связаны с трудностями бытового характера, совместном проживании в общежитии, соблюдение требований правопорядка и т.д.

Самым трудным периодом для иностранного студента являются первые дни пребывания в другой стране, другом городе, без знания языка, без помощи родных, близких и знакомых. Для преодоления социокультурных барьеров необходимо создать благоприятные условия вхождения иностранного студента в новый для него социум.

Процесс адаптирования происходит во всех сферах жизни, поэтому речь идёт о бытовой, климатической, психологической и социальной адаптации. С первых дней пребывания в нашем вузе студента окружают те, кто готов помочь ему адаптироваться в новой среде проживания. С ним работают переводчики, кураторы, его поддерживает землячество. Иностранцы сталкиваются с необходимостью адаптироваться к организационной культуре вуза, где им предстоит учиться. Очевидно, что привыкание иностранцев к российскому образовательному пространству – это нелегкий процесс. С первых же дней мы организуем экскурсию в музей и библиотеку вуза, показываем учебные и лабораторные кабинеты и прочее. Происходит так называемая «культурная адаптация» – вхождение в новую культуру, освоение ее норм, образцов поведения, ценностей и мотивов. Контакт и взаимовлияние культур является сегодня актуальной социальной и социально-психологической проблемой.

Кроме ежедневных занятий русским языком, студенты активно вовлечены в культурную программу, они посещают музеи, выставки, знакомятся с достопримечательностями города. В бюджете вуза предусмотрены средства для организации экскурсий по родному краю и студенты подфака знакомятся с заповедными и историческими

местами, такими как Прохоровское поле или Холковский монастырь, Адаптация иностранных студентов – это формирование устойчивой системы отношений ко всем компонентам педагогической системы, обеспечивающее адекватное поведение, умения человека. Задача преподавательского коллектива помочь новому студенту проявить свои способности, приобрести навыки и умения, необходимые для учёбы в высшем учебном заведении. Какие качества ему необходимы? Какие навыки и умения он должен приобрести? Это, прежде всего *самостоятельность* – способность самому ставить свои цели и самому их достигать, способность самому решать свои проблемы. Это *способность* и готовность к сотрудничеству – т.е. участие в совместной деятельности, в результате которой все стороны, согласовывая свои действия, достигают нужный результат. Это *ответственность* за свои поступки и действия, а также их последствия и *социальная ответственность* перед обязательствами и людьми. Следует прививать навыки *социальной активности*, навыки проявления инициативы. У большинства иностранных студентов нет понятия коллективизма и навыки коллективной работы тоже следует прививать для успешной адаптации. Способность и склонность к самоанализу – т.е. способность объективно анализировать свои действия и поступки необходимое условие психологической адаптации.

Важная задача образования – направленность студента на самореализацию в деятельности, использование потенциала для осуществления своих планов. Для некоторых студентов важно получить навыки *коммуникабельности* – способность к конструктивному общению с другими людьми; умению налаживать и поддерживать контакты. Неподверженность эмоционального состояния человека деструктивным влияниям внутренних и внешних условий, эмоциональная устойчивость является важным фактором в решении адаптационных проблем.

Присутствие у иностранных студентов перечисленных выше качеств позволит более легко пройти процесс адаптации в российском вузе и успешно влиться в российское сообщество.

Процесс адаптации может происходить быстро и незаметно, а может быть настолько трудным, что заставит студента пересмотреть вопрос о дальнейшем обучении в данной стране. Причины, влияющие на успешность протекания адаптации у студентов, можно охарактеризовать по трем критериям:

- субъективный или личностный критерий (лень, нежелание учиться, застенчивость и другие личностные особенности);

- объективно-субъективный критерий (у субъекта слабо развит самоконтроль и саморефлексия);
- объективный или внешний критерий (новый коллектив, погодные условия, новые методы обучения).

Системный анализ социальной адаптации иностранных студентов и выработанные на его основе практические рекомендации позволяют решать актуальные проблемы: в первую очередь *языковые*. Языковой барьер вызывает у иностранных учащихся большие трудности на начальном этапе. При проведении занятий важно учитывать темп речи, наличие презентационного материала, организационную структуру урока.

Если подробно проанализировать национальный аспект адаптационного процесса, то можно увидеть, что трудности в учёбе испытывают студенты из неарабских стран Африки, далее идут студенты из Азии, Китая, Латинской Америки. Эффективность учебного процесса выше в тех случаях, когда группа является многонациональной, так как это стимулирует процесс изучения русского языка. Практика показывает, что у большинства студентов слабые базовые знания, в том числе и о культуре, менталитете страны пребывания, стереотипные представления о манере поведения, поэтому возникают трудности как в рамках учебного процесса, так и в плане социальной адаптации.

Студент сталкивается не только с трудностями в общении с окружающими людьми, но и средой проживания в целом. Что говорят сами студенты о процессе адаптации в новой стране? Кроме языковых трудностей, жалуются на привыкание к погодным условиям, на специфику питания, на отсутствии ингредиентов для приготовления блюд родной кухни. Студентам, привыкшим к фруктам в любое время суток, приходится питаться картошкой и макаронами из-за сезонной ценовой политики. Пропускной режим также является проблемой для иностранцев. Не менее важна этнокультурная проблема.

Иногда в группе могут оказаться студенты из разных стран, в истории которых были не всегда мирные взаимоотношения и задачей преподавателя – русиста является предупредить конфликт или недоброжелательные отношения среди таких студентов. Толерантность – способность терпеливо относиться к иному мировоззрению, образу жизни, поведению и обычаям, входит в воспитательно-образовательную программу обучения. Важно донести до сознания студентов, что в число их преимуществ обучения в российском вузе входит не только хорошая языковая практика, но и возможность завести себе новых друзей. Это позволяет выработать у

них толерантность к другим народам и их культурным ценностям, а так же способствуют развитию социальной мобильности.

Бывает так, что недостаточное знание менталитета страны пребывания и норм поведения приводит к непониманию иностранных студентов и местных жителей. Радует тот факт, что, по отзывам наших иностранных студентов практически не было проблем проявления недоброжелательного отношения со стороны местного населения.

Для того, чтобы в полной мере постичь язык народа, надо всё знать о его культуре, истории, традициях, поэтому на подготовительном факультете для иностранных граждан так много сил отдаётся внеурочной работе. Преподаватели кафедры одновременно являются кураторами групп и наставниками иностранных студентов. Они оказывают помощь студентам в социальной и культурной адаптации, организуют и проводят множество мероприятий. Неотъемлемой частью жизни иностранных студентов является участие в общественной, культурной и спортивной жизни нашего вуза. Экскурсии, тематические выставки, вечера, концерты помогают студентам больше узнать о России, её культуре и людях. Совместно с кураторами наши студенты посещают музеи, выставки, театры, филармонию. Традиционно на ПФИ проводится День посвящения в подфakovцы, на котором студенты поют гимн ПФИ, читают клятву подфakovца и знакомятся с культурой России и тех стран, откуда прибыли новые студенты. На факультете ежегодно проводятся фольклорно-тематические вечера «Святки», «Масленица», Лучшие студенты участвуют в олимпиадах, проводимых как на факультете, так и между университетами. Талантливые студенты принимают участие в конкурсах вокальных исполнителей «Студенческая весна». Стало доброй традицией проводить в БГТУ имени В.Г. Шухова международный фестиваль иностранных студентов «Наш дом – планета Земля».

Ещё раз хочется подчеркнуть, что наши иностранцы окружены заботой и вниманием. Они имеют все возможности для проявления своих творческих способностей и реализации задуманных планов.

Таким образом, в нашем вузе проблемы адаптации иностранных студентов находятся под контролем и решаются совместными усилиями всех сотрудников подготовительного факультета и университета в целом.

Литература:

1. Аркатова О.Г. Специфика социокультурной адаптации // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы междунар.науч.-практ. конф. Белгород: Изд-во: БГТУ, 2016. Ч.1 С.60-66
2. Витковская М.И., Троцук И.В. Адаптация иностранных студентов к условиям жизни и учебы в России // Вестник РУДН. Серия «Социология». М., 2003

Макознак Н.А., Бурганская Т.М.

*Белорусский государственный технологический университет,
Беларусь г. Минск*

**РОЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЕМ В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ
СПЕЦИАЛЬНОСТИ «САДОВО-ПАРКОВОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО»
В БЕЛОРУССКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

Практическая ориентированность системы высшего образования в области ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства обеспечивает высокий уровень профессиональной подготовки и конкурентоспособность выпускников, является условием их успешной производственной и исследовательской деятельности в будущем.

В Белорусском государственном технологическом университете (БГТУ) в рамках подготовки студентов ландшафтного профиля в 2009 г. с целью инновационного развития и взаимодействия сторон для осуществления образовательной и научно-производственной деятельности, решения задач в области ландшафтного проектирования и строительства создан учебно-научно-производственный центр «Зеленое строительство», структурными подразделениями которого в настоящее время являются кафедра ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства БГТУ, ГНУ «Центральный ботанический сад НАН Беларуси» и ПКУП «Минскзеленстрой».

Основными направлениями деятельности центра являются:

– совместное обсуждение и корректировка содержания образовательных стандартов и учебных программ дисциплин специальной подготовки по специальности первой ступени подготовки специалистов

1-75 02 01 «Садово-парковое строительство» (дневная и заочная интегрированная формы обучения), а также по специальностям второй

ступени подготовки специалистов 1-75 80 05 «Озеленение населенных пунктов» (научная магистратура), 1-75 81 01 «Ландшафтное проектирование и строительство» (практико-ориентированная магистратура);

– рецензирование учебно-программной документации и научных статей и отчетов по научно-исследовательской работе сотрудниками вышеназванных организаций-заказчиков кадров;

– выполнение научно-исследовательских работ, связанных с решением актуальных проблем декоративного растениеводства, ландшафтной архитектуры и зеленого строительства в целом;

– участие ведущих специалистов организаций-работодателей (ГНУ «Центральный ботанический сад НАН Беларуси», службы по благоустройству и содержанию объектов зеленого хозяйства ПКУП «Минскзеленстрой» и др.) в работе Государственных экзаменационных комиссий (в качестве председателя и членов комиссий) по приему государственного экзамена по специальности 1-75 02 01 «Садово-парковое строительство» и защите дипломных проектов студентами этой же специальности, а также защите магистерских диссертаций по специальностям 1-75 80 05 «Озеленение населенных пунктов», 1-75 81 01 «Ландшафтное проектирование и строительство»;

– оппонирование и рецензирование диссертационных работ в области декоративного растениеводства и ландшафтной архитектуры, научных статей, отчетов НИР, экспертиза проектных разработок в рамках направления профессиональной подготовки;

– проведение учебных и производственных практик на базе учебно-научно-производственного центра «Зеленое строительство» и других передовых предприятий отрасли, руководство прохождением производственной технологической практики студентов научными сотрудниками ГНУ «Центральный ботанический сад НАН Беларуси», ведущими специалистами ПКУП «Минскзеленстрой» и других предприятий системы ЖКХ Республики Беларусь.

Кроме производственных технологической и преддипломной практик кафедры ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства БГТУ организует и проводит 6 учебных практик для студентов специальности 1-75 02 01 «Садово-парковое строительство». В разработанную на кафедре базу проведения производственных и учебных практик включены 115 предприятий Республики Беларусь [1].

Основными местами проведения учебных практик являются ГНУ «Центральный ботанический сад НАН Беларуси» (практики по цветоводству, декоративной дендрологии, декоративным питомникам),

УП «Минский парниково-тепличный комбинат» (по цветоводству), декоративный питомник «Бровки УП «Минскзеленстрой»» (по декоративным питомникам), районные зеленстрои г. Минска (все практики), ботанический сад БГТУ (все практики) и питомник Негорельского учебно-опытного лесхоза (по декоративным питомникам). Периодически проводятся учебные практики по ландшафтному искусству на объектах ландшафтной архитектуры г. Санкт-Петербурга и его пригородов, исторических ландшафтных объекты Беларуси за пределами г. Минска (Несвижский и Мирский дворцово-парковые ансамбли, др.).

Производственные технологическая и преддипломная практики проводятся преимущественно на базе УП «Минскзеленстрой», районных зеленстроев г. Минска, ГНУ «Центральный ботанический сад НАН Беларуси», других предприятий системы ЖКХ, проектных организаций. Места прохождения преддипломной практики определяются в соответствии с выбором тематики дипломного проектирования.

Программами практик предусматриваются закрепление полученных теоретических знаний, приобретение необходимых для дальнейшей профессиональной деятельности умений и навыков по размножению растений открытого и защищенного грунта, уходу за декоративными растениями в специализированных хозяйствах и на объектах озеленения, созданию и поддержанию цветочно-декоративных композиций, ландшафтному обустройству территорий различного назначения. Во время учебных практик собирается наглядный материал в виде гербария перспективных сортов и декоративных форм цветочных культур и декоративных древесных растений, формируются коллекции их плодов и семян, которые в дальнейшем используются при проведении учебных занятий. Включение в программы и индивидуальные задания учебных и производственных практик элементов научно-технического творчества способствует развитию умений и навыков и повышению профессионального уровня студентов [2].

Программа производственной технологической практики охватывает широкий круг вопросов, обеспечивающих закрепление теоретических знаний и приобретение навыков выполнения и организации работ в области декоративного растениеводства; состояние и перспективы развития озеленения и благоустройства населенного места; строительства и эксплуатации садово-парковых объектов; экономики и организации садово-паркового строительства и хозяйства; охрана труда на предприятиях отрасли. В период прохождения производственной технологической практики на предприятиях практикуется участие студентов в разработке проектных предложений

по совершенствованию элементов благоустройства и озеленения конкретных объектов, посещение выставок и проведение экскурсий профессиональной направленности.

В процессе прохождения производственной преддипломной практики анализируются современные градостроительные, климатические и экономические условия объекта проектирования, проводятся натурные обследования, полевой сбор материалов, выполняется детальная инвентаризация зеленых насаждений, отрабатываются навыки эскизного проектирования. В процессе прохождения производственной практики студенты специальности «Садово-парковое строительство» также приобретают профессиональный опыт для проведения деловой игры.

Количество отличных и хороших оценок по учебным практикам за 2012–2016 гг. составило 97,3–99,1%, по производственной практике – 94,0–97,9%. Средний балл по учебным практикам – 8,2–8,9; по производственным практикам – 7,9–8,2.

Тематика дипломного проектирования студентов специальности 1-75 02 01 «Садово-парковое строительство» достаточно разнообразна и соответствует целям и задачам отрасли, охватывает все основные направления деятельности будущих специалистов: декоративное растениеводство, включая цветоводство, древоводство и питомники; строительство и эксплуатацию объектов озеленения; ландшафтное проектирование, в том числе проектирование вновь создаваемых объектов, реконструкцию садово-парковых объектов, детальную ландшафтную организацию среды.

В 2012–2016 гг. под руководством преподавателей кафедры выполнено 182 дипломных проекта и 59 дипломных работ, что составляет соответственно 76% и 24% от их общего числа. Результаты защиты дипломных проектов и работ представлены в таблице.

**Результаты защиты дипломных проектов (работ)
студентов специальности «Садово-парковое строительство»**

Год	Количество, шт./%		Оценка, шт./%			Средний балл	Рекомендовано к внедрению, %	По заказам предприятий, %
	дипломных проектов	дипломных работ	отлично	хорошо	удовлетворительно			
2012	36/62	22/38	28/48	29/50	1/2	8,5	37,9	34,5
2013	40/83	8/17	23/48	25/52	–	8,4	83,3	43,8
2014	48/80	12/20	25/42	33/55	2/3	6,9	81,7	45,0
2015	30/79	8/21	16/42	21/55	1/3	8,2	81,7	42,1
2016	28/76	9/24	22/59	15/41	–	8,8	100,0	75,7

Количество отличных оценок при защите дипломных проектов по годам составляет 42–59%, а отличных и хороших - 97-100%. Наблюдается варьирование показателей успеваемости по годам, средний балл изменяется от 6,9 в 2014 г. до 8,8 в 2016 г., но в основном он больше 8,0.

Все дипломные проекты (работы) носят исследовательский характер, выполнены с использованием компьютерных технологий, являются реальными, подавляющее большинство из них в 2013–2016 гг. рекомендовано ГЭК к внедрению. Значительно увеличилось количество дипломных проектов выполненных по заказам предприятий и организаций: от 34,5% в 2012 г. до 75,7% в 2016 г.

Разработанные в рамках дипломного проектирования проектные предложения базируются на результатах натурных обследований, анализе современных научных источников по изучаемой проблеме, использовании научно-обоснованных подходов к решению поставленных задач, основанных на оценке природно-климатических, производственных и экономических условий объектов проектирования, использовании современных приемов ландшафтной организации территорий с учетом ее назначения и специфики, а также передовых технологий производства работ в декоративном растениеводстве и садово-парковом строительстве. Графические материалы к дипломным проектам (работам) выполняются с использованием современных графических редакторов и компьютерных программ, при их презентациях используются компьютерные средства визуализации изображений.

Результаты защит магистерских диссертаций в ГЭК свидетельствуют, что выпускники обладают хорошими знаниями в области профессиональной деятельности, включая применение современных методов ландшафтной организации систем озеленения населенных мест; использование достижений науки и передовых технологий в области ландшафтного строительства и декоративного растениеводства; внедрение в садово-парковое хозяйство инновационных технологий; разработку практических рекомендаций по использованию результатов научных исследований, проектной и технической документации и др. Количество защит диссертационных работ магистрантов с отметкой 9–10 баллов за 2012–2016 гг. составляет 67–100%.

Студенты и магистранты активно привлекаются к выполнению ландшафтных проектных разработок, в том числе и в рамках деятельности функционирующей при кафедре на хозяйственной основе Мастерской ландшафтного дизайна, имеются акты внедрения результатов исследований и проектных разработок в производство (56) и в учебный процесс (55 документов за 2012–2016 гг.), что подтверждает высокий уровень их профессиональной подготовки.

Литература:

1. Базы практик [Электронный ресурс] / Белорусский государственный технологический университет. Режим доступа: <https://www.belstu.by/faculties/lh/lpisps/nirs.html>. Дата доступа: 02.11.2017.

2. Программа производственной технологической практики. Программа производственной преддипломной практики: кафедра ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства [Электронный ресурс] / Белорусский государственный технологический университет. Режим доступа: <https://www.belstu.by/faculties/lh/lpisps/studentam.html>. Дата доступа: 02.11.2017.

Макридина М.Т.

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА И ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Молодежь на российском рынке труда обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами. Во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, что самое

главное, они – будущее страны и от их деятельности зависит последующее развитие. Сегодня молодежь во многом определяет экономические, социальные и политические структуры общества. И это является одной из особо уязвимых групп на рынке труда. Несмотря на актуальность перечисленных проблем, им уделяется мало внимания в научных исследованиях, средствах массовой информации, правительственных документах.

В данной работе анализируются тенденции спроса и предложения труда молодёжи в возрасте от 16 до 29 лет – именно в это время основная ее часть приобретает устойчивый профессионально – трудовой статус в общественной и социальной сфере. Главные социальные и демографические события в жизненном цикле молодежи это: завершение общего образования, выбор профессии и получение профессиональной подготовки, начало трудовой деятельности, вступление в брак, рождение детей.

Подростковая группа представляет в основном учащихся средних школ и профессиональных училищ. В основном они не вовлечены в трудовую деятельность. Однако значительное снижение жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи. Многие из них стремятся заработать деньги основным путём. Они вступают на рынок труда, пополняя ряды безработных.

Эта ситуация с подростковой занятостью вызывает большую тревогу. Чаще всего – это самозанятость вроде мойки автомашин и торговли газетами или работа в "теневом" секторе экономики. Легальный рынок неквалифицированного детского труда крайне узок. И возможности заработка всем желающим не могут предоставить. Поэтому если не решить проблему государственного контроля за занятостью этой молодежной группы, то возникнет опасность увеличения криминального потенциала общества.

Студенческая молодежь и молодые люди, завершающие или завершившие в основном профессиональную подготовку, являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

Некоторые молодые люди, в основном, уже делают профессиональный выбор, имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

Важнейшими показателями ситуации на рынке труда являются динамика уровня безработицы, емкость и конъюнктура рынка труда, соотношение спроса и предложения и его структура.

Статистика не отражает в полной мере ситуацию на рынке труда, и особенно в его молодежном сегменте. Молодежь реже регистрируется на бирже труда, чем люди в других возрастах. Статистика позволяет оценивать тенденции развития только официальной части открытого рынка труда и преимущественно в государственном секторе. Служба занятости охватывает лишь часть спроса на труд и предложений рабочей силы. В результате не учитывается все многообразие новых явлений в сфере занятости, связанных с особенностями российских рыночных отношений, и в частности скрытая безработица. Для молодых людей скрытая безработица представляет не меньшую опасность, чем зарегистрированная, так как именно они рискуют в первую очередь оказаться за воротами предприятий. Кроме того, вынужденное безделье действует разлагающе на не сформировавшееся сознание. Понятно, что в подобной ситуации большинство молодых людей стремится к стабилизации своего трудового статуса, пытается различными способами избежать возможности потери заработка.

Как показывают исследования, большая часть молодёжи занятой на предприятиях государственного сектора, работает по совместительству, а также подрабатывает в различных альтернативных формах занятости. Молодые люди активно занимаются предпринимательством: около 70-80% регистрируемых предприятий альтернативного сектора экономики организуется людьми 25-30-летнего возраста. Собственное дело имеют 2.5-3.5% общей численности молодёжи.

Возрастает количество предложений рабочей силы за счет выпускников учебных заведений. Отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений и, в частности профессиональных, приводит к возникновению серьезных проблем. Особенную тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма. "Деньги - любым путем" - такова формула времени для многих молодых людей. Проявляется четкая тенденция люмпенизации молодежи, что в ближайшей перспективе отразится на социальной структуре российского общества со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями.

Падение престижа производительного труда для значительной части молодых людей стал характерен социальный пессимизм, они не верят в возможность иметь интересную, содержательную работу,

оплачиваемую в соответствии с мерой своего труда на уровне мировых стандартов. Происходят полярные изменения трудовой мотивации. Квалифицированные молодые кадры часто меняют специальность, что в дальнейшем может привести к дисбалансу в профессиональной структуре рабочей силы. Приоритет отдается не содержательному труду на производстве, а труду с низкой интенсивностью, направленному на получение значительной материальной выгоды любым путем. Все это, конечно, не может способствовать подъему экономики страны.

Уменьшение объемов производства, рост числа убыточных предприятий, усиление платежного кризиса оказывают самое негативное влияние на спрос рабочей силы. Повсеместно увеличивается высвобождение работников.

Среди безработных, претендующих на вакантное место, является молодой человек. В поисках работы в службу занятости к количеству вакансий (конкуренция), каждый третий из них - молодой человек в возрасте до 29 лет. Это свидетельствует о значительном резерве рабочей силы, т.е. потенциале безработицы, в том числе молодежной, который коррелируется с показателем напряженности на рынке безработной молодежи и его официальном уровнем.

В последнее время безработица среди молодежи все больше приобретает застойный характер. Особенности безработицы определяются структурно-регрессивным спадом производства при разрушении прежних рынков (экономического пространства) и механизмов функционирования хозяйства и медленном формировании новых рынков и рыночных механизмов регулирования и саморегулирования экономики. Тенденции формирования безработицы закрепляются инвестиционным кризисом.

В результате спада производства во многих отраслях увеличился удельный вес сырьевых отраслей с низкой степенью переработки сырья. Позитивным моментом можно считать устойчивый рост доли отраслей непроемкой сферы. Возникли новые сектора экономики: банки, страховые, консалтинговые, аудиторские и инвестиционные компании. Здесь особенно быстро увеличивалась численность занятых, причем именно молодых людей.

Положительная реакция молодежи на возможности активного участия в "свободной" экономике налицо: это быстро растущий слой предпринимателей и лиц, занимающихся индивидуально-трудовой деятельностью, более 2/3 из них составляют молодые люди. Однако структурные сдвиги в спросе на рабочую силу являются скорее отражением кризиса в экономике, а не структурной перестройки. И

тем не менее рынок трансформирует отраслевую структуру в соответствии со своими потребностями. Стремительно растет спрос рабочей силы в отраслях непроеизводственной сферы, особенно в тех, которые быстрее коммерциализировались.

В последнее время все большее число молодых людей считает получение полноценного образования необходимым условием достижения желаемого социального статуса и более высокого материального положения, определенной гарантией от безработицы. Профессиональное обучение становится важнейшим элементом инфраструктуры рынка труда, который поддерживает качественно сбалансированный спрос и предложение труда, во многом определяет эффективность мер по реализации молодежной политики занятости. Вот почему при сокращении подготовки квалифицированных кадров в средних специальных учебных заведениях прием студентов в ВУЗы из года в год увеличивается.

Большое значение имеет развивающаяся в службе занятости система профессионального обучения незанятого населения. Она способствует профессиональной адаптации высвобождаемых работников и незанятого населения, повышению их конкурентоспособности на рынке труда. Профессиональное обучение безработных осуществляется по трем каналам: переподготовка кадров, первоначальное обучение, повышение квалификации.

По мере развития рыночных отношений и конкуренции, ускорения перестройки отраслевой структуры занятости ценность общеобразовательной и социальной подготовки работника неизбежно возрастет. Это будет способствовать увеличению занятости молодежи на учебе. Мировой и отечественный опыт подтверждают устойчивую тенденцию роста продолжительности обучения молодежи и более позднего вступления в активную трудовую деятельность. Одновременно изменяются и требования нанимателей к рабочей силе. От тактики быстрой максимизации сиюминутной прибыли предприниматели переходят к долговременной стратегии получения устойчивых доходов в условиях конкуренции, поэтому в перспективе у них появится потребность в расширении найма молодой рабочей силы. В противоположном направлении будет действовать фактор роста цены рабочей силы и, в особенности, профессионально подготовленной. Поэтому уровень занятости среди молодежи будет зависеть от общей ситуации на рынке труда. Тем не менее, он будет увеличиваться, хотя, очевидно, и меньшими темпами, чем у зрелых работников.

Литература:

- 1.Ананьев А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике // Вопросы экономики. 2009.
- 2.Топилин А.В. Рынок труда и стран СНГ: реалии и перспективы развития. М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2004. 321с.
- 3.Дунаева Н. А. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики. 2014.

Мальков А.П.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

**РОЛЬ ТЕМПЕРАМЕНТА В ПРОЦЕССЕ ЛИЧНОСТНОГО
СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ЧЕЛОВЕКА**

Человек высшее творение природы, который в материальном мире осознает себя, и благодаря этому формирует и ведет за собой все остальное, независимо от того, заключается ли это в его сознательной воле или он вообще ничего не знает об этом. Человек духовен и кровь является источником излучения этой природы. И совсем не случайно в народе говорят о том или ином качестве человека: «Это у него в крови!» В большинстве случаев это означает нечто «унаследованное». И темперамент как качество передается от родителей и поэтому относится к биологическим детерминантам.

Под влиянием обучения и воспитания формируются не только свойство темперамента, но и индивидуальный стиль деятельности, по-своему окрашенный этими свойствами. Индивидуальный стиль формируется не стихийно, а под влиянием воспитания. Поэтому учет типологических особенностей личности в педагогической работе способствует выработке такого стиля, который в наибольшей мере соответствует возможностям человека[1]. По мнению И.П. Павлова, «образ поведения человека и животного обусловлен не только прирожденными свойствами нервной системы, но и теми влияниями, которые падали и постоянно падают на организм во время его индивидуального существования, то есть зависит от постоянного воспитания или обучения в самом широком смысле этих слов»[4].

Как видим, ученым, с их логическим мышлением, всегда было удобней рассматривать человека с биологической, материальной точки зрения. А до этого существовала гуморальная теория врачей античного мира, которые считали, что каждый темперамент зависит от соотношения крови, слизи и желчи в организме человека и с тех пор

все человечество стали делить на четыре группы в соответствии с четырьмя типами темперамента. Позже ученые-психологи придерживались конституционально-морфологической теории темпераментов и вводили понятия конституциональных типов личности, которые связаны с различной степенью развития зародышевых листков: эндоморф – с полным, округлым телом, эктоморф – с нежным телосложением, мезоморф – с крепким, широким костяком и так далее.

Ученый, физиолог И.П. Павлов в своих работах пришел к выводу о том, что физиологической основой темпераментов является тип высшей нервной деятельности, или тип нервной системы, основанный на определенных сочетаниях ее отдельных свойств. Но сам И.П. Павлов никогда не считал свою работу полностью законченной, а типологию – окончательной. Он видел много неясных, нерешенных вопросов[3].

Еще раньше немецкий философ И. Кант утверждал, что флегматик отличается «недостатком морального чувства», а меланхолик больше, чем кому-либо, присуща «подлинная добродетель»; чувство прекрасного наиболее развито у сангвиника, а чувство чести – у холерика[2].

Жизнь современного человека построена на принципе рационального и логического управления. А логика и мысль отделены от субъективного сиюминутного ощущения жизни. Но ощущения, которые возникли в детстве, остаются неизменными, не осознаются и не корректируются в течение жизни. В то же время современная жизнь устроена так, что через каждые 15-20 лет она полностью меняется, и в результате то, что возникло в детстве, взрослому человеку не годится. В результате практически все современные люди не являются здоровыми.

Многие современные, и не очень современные, ученые, в частности известный Карл Юнг доказали и пришли к выводу, что психика человека кроме индивидуальных черт несет в себе еще и такую информацию, которая принадлежит всему человеческому сообществу, а значит больше все же относится непостижимому, духовному чем биологическому.

Народная мудрость говорит о легкой крови, тяжелой крови, о легко закипающей крови. Все эти выражения касаются темперамента, причем здесь присутствует ощущение, что кровь играет при этом главную роль. В действительности это определенное излучение, которое каждый раз образуется благодаря тому или иному составу

крови и вызывает затем соответствующую реакцию в мозге, которая в дальнейшем хорошо заметно в чувстве, охватывающем все тело.

Таким образом, у различных людей в зависимости от состава крови преобладающим будет определенный тип темперамента. С возрастом меняется и состав крови. Тем самым при возрастных изменениях достаточно здорового человека одновременно происходит и соответствующее изменение темперамента. Но кроме возраста тела на изменение крови влияют и другие факторы, как например, особенности географической зоны и все, что к этому относится, то есть климат, излучение звезд, характер питания и многое другое. Все что непосредственно воздействует на темпераменты, так как они относятся к биологическому, материальному миру и поэтому очень тесно связаны с ним.

Различают четыре основных типов человеческого темперамента, согласно которым называют и самих людей: сангвиники, меланхолики, холерики, флегматики. Но в действительности их больше, со всеми градациями. При здоровом состоянии крови их можно подразделять в соответствии с четырьмя возрастными периодами, в каждом из которых состав крови меняется. Первый период – это детство, совпадающее с сангвиническим темпераментом, беззаботной сиюминутной жизнью. Затем юность, совпадающая с меланхолическим темпераментом, полная погружения в грезы. Затем зрелость, с холерическим темпераментом, темпераментом действия. И наконец, старость, совпадающая с флегматическим темпераментом, темпераментом спокойных раздумий. Все это связано с законами природы и действует аналогично. Что мы видим в сменяющих друг друга временах года – весне, лете, осени, зиме. Весной – кипучее пробуждение; летом – произрастание, устремленное к созреванию; осенью – плодоношение; зимой – плавный переход к новому пробуждению.

Даже народы и расы обладают вполне определенными признаками общего темперамента. Причиной является та часть земли, на которой живут, излучение звезд, зрелость и культура всего народа. Образно выражаясь, население сангвинического типа еще пребывает в детском возрасте, а меланхолики стоят перед пробуждением к действию. Поэтому юношеский возраст и есть период меланхолического темперамента, когда человек начинает осознавать ответственность за свои слова, мысли, действия и создает этим самым здоровые вибрации природы. Если же у человека необузданный темперамент, то этим он накапливает негативные вибрации, которые не могут создать гармонию и напротив, мешают всему

существующему согласно закону тяготения. Доброе возвышает, низменное тянет вниз. Закон работает и действует вокруг нас.

Человек может стоять над темпераментами, если осознает законы природы и станет руководствоваться ими. Только в этом случае он будет владеть ими и собой, чтобы гармония наступила вначале в его собственном теле, а затем благотворно распространилась и на ближайшее окружение[6].

Человек, хорошо используя, все четыре темперамента, в отведенном для них возрасте, может добиться зрелости в своем жизненном пути.

Ребенок развивается лучше, если он сангвиник, поэтому состав его крови обуславливает именно этот темперамент. Поэтому ребенку необходимо давать возможность испытывать радость мгновения, которую ему дает сангвинический темперамент, а юношам и девушкам – здоровые мечты, которые им часто свойственны. К моменту созревания тела состав крови меняется и влечет за собой меланхолический темперамент.

В холерическом темпераменте нуждается всякий человек, который достаточно разумен, чтобы осознавать свои действия. А в старости флегматический темперамент содействует тому, чтобы вспомнить, оценить имевшие место переживания своей жизни, извлекая из этого уроки.

Темпераменты - это, прежде всего эмоции, а эмоции – это средства связи между организмом и психикой[5]. Самонаблюдение подсказывает большинству людей, что сущность эмоций – это процесс естественных реакций на различные обстоятельства жизни. Студент не может сдать экзамен, потому что боится преподавателя, или кого-то раздражает близкий человек, хотя он искренне хочет наладить с ним отношения. Поэтому, если нельзя изменить обстоятельства, возникает естественное желание подавить отрицательные эмоции. А вот тут выясняется, что сделать это сложно. Надо понять главное: бесполезно бороться с отрицательными чувствами, эмоциями и ощущениями, потому что они есть не реакция и не причина нашего плохого состояния. Эмоции являются следствием определенных процессов, или еще можно сказать, что это определенные сигналы о том, что ускользает от нашего внимания и что действительно «достает».

Дело в том, что эмоции как выражение того или другого темперамента, на самом деле являются средством связи между организмом и психикой. Это средство связи необходимо потому, что между нашим сознанием и организмом имеется физиологический обрыв нервных путей. Мы не можем непосредственно регулировать

физиологические процессы своего организма, нервной системы и мозга, и это естественно. Ведь психика, как человека, так и животного – это инструмент, предназначенный, прежде всего для действий во внешней среде. Поэтому в процессе эволюции выработались механизмы связи между психикой и организмом – чувства, эмоции и внутренние ощущения благополучия или дискомфорта. С их помощью организм сообщает о своем состоянии и готовности или неготовности действовать в тех или иных обстоятельствах. Когда внутренние настройки соответствуют действиям человека, возникает ощущение легкости и душевного комфорта, чувство правильности собственного поведения. Когда хорошего самочувствия нет, это значит, что возникло противоречие между автоматическими внутренними прогнозами и реальной жизнью.

С другой стороны, люди, безусловно, нуждаются в выражении своих темпераментов, эмоциональных связей, без них жизнь не приносит удовлетворения. Но эмоциональные связи не должны использоваться для приобретения власти.

Уважая, темпераменты людей мы сможем содействовать их гармоническому развитию в обществе людей. Желание же подавить, изменить, наносит только вред природе человека и его взаимоотношению с социумом. И все это оттого, что холодный рассудок пренебрег темпераментами в нужное для них время и подавил их, хотя должен был поддерживать и принимать их во внимание.

Литература:

1. Замчевская Е.С., Бондарь Е.А., Тулинова Н.А. Применение психорегуляции в практике физического воспитания. Научные технологии и инновации: Междунар. науч.-практ. конф. Белгород, 2016. С. 102.
2. Ильин Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань: Изд. Казанского университета, 1969. С. 204.
3. Крамской С.И., Амельченко И.А. Социально-биологический аспект формирования оздоровительной культуры студентов // Социально-гуманитарные знания. 2016. №7. Т.8. С. 113-119.
4. Павлов И.П. Полн. собр. соч., т. 3, кн. 2. М.: Изд-во АН СССР, 1952. С. 269.
5. Римащевская Н. М. Здоровье человека – здоровье нации // Экономические стратегии. 2006. № 1. С. 36.
6. Розов С.Н. Биосознание. Пробуждение и развитие сверхспособностей. М.: АСТ, 2005. С. 197.

Сведения об авторах.

Авилова Жанна Николаевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Алексеевко Маргарита Владиславовна - студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Антонюк Олег Валентинович – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Антонян Мариам Арсеновна – студентка 2 курса факультета менеджмент Северо-Кавказского федерального университета (г. Ставрополь).

Артемьева Елена Николаевна - заместитель директора по учебно-производственной работе, почетный работник среднего профессионального образования РФ, магистр педагогики Ангарского педагогического колледжа (г. Ангарск).

Астахов Юрий Викторович – кандидат социологических наук, главный специалист Института муниципального развития и социальных технологий (г. Белгород).

Барвинченко Марина Юрьевна - психолог регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Баклаженко Екатерина Владимировна – ассистент кафедры архитектуры и градостроительства Архитектурно-строительного института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Балабон Галина Анатольевна – заведующая отделом практического обучения и вопросам трудоустройства Краснодарского краевого колледжа культуры (ст. Северская Краснодарский край).

Басаргина Елена Владимировна – кандидат педагогических наук, директор Горно-Алтайского государственного политехнического колледжа имени М.З. Гнездилова (г. Горно-Алтайск).

Батанова Елена Павловна – соискатель кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Беседина Алена Геннадьевна – студентка 5 курса экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Богданова Анастасия Олеговна – студентка 4 курса экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Божков Юрий Николаевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и внешнеэкономической деятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Будаева Ирина Валентиновна – преподаватель высшей квалификационной категории Зюкайского аграрного техникума (Пермский край, Верещагинский район, п. Зюкайка)

Бурганская Тамара Минаевна – кандидат биологических наук, доцент, заведующая кафедрой ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства Белорусского государственного технологического университета (Республика Беларусь, г. Минск).

Бурухина Татьяна Федоровна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры высшей математики Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева (г. Москва).

Буркун Ирина Григорьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и администрирования Харьковской национальной академии городского хозяйства (Украина, г. Харьков).

Буряк Юрий Юрьевич – кандидат исторических наук, старший преподаватель кафедры социологии и управления, директор регионального научно-методического центра по профессиональной адаптации и трудоустройству Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бутырина Юлия Сергеевна – аспирант по направлению экономика, управление занятости и карьеры Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева (г. Самара).

Бухало Борис Юрьевич – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Буцык Екатерина Вадимовна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бухтоярова Марина Александровна – аспирантка кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Быстрова Ольга Юрьевна – психолог регионального центра содействия трудоустройству выпускников Тверского государственного университета (г. Тверь)

Варавина Юлия Александровна – студентка 3 курса кафедры экспертизы и управления недвижимостью Архитектурно-строительного института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Варданын Григор Рафикович - старший преподаватель, кафедры ТКММ Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Власова Евгения Александровна - доцент кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента, доцент кафедры эксплуатации и организации движения транспортно-технологического института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Вукчевич Неманя - аспирант факультета политических наук государственного Белградского университета (Республика Сербия, г. Белград).

Гаркуша Ольга Владиславовна – магистрант института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Герасименко Ольга Александровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Гладкова Инна Александровна – старший преподаватель кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Глаголев Сергей Николаевич - доктор экономических наук, проф. кафедры стратегического управления института экономики и менеджмента, ректор Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова, председатель Совета депутатов (г. Белгород).

Глазьева Евгения Александровна – студентка 5 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Головко Николай Георгиевич – кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта института

технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Горшков Олег Витальевич – начальник штаба студенческих строительных отрядов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухов (г. Белгород).

Гриччина Алина Владимировна – старший преподаватель кафедры иностранных языков Харьковского национального автомобильно-дорожного университета (Украина, г. Харьков).

Гусельникова Наталья Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент, заместитель директора по научно-исследовательской работе Горно-Алтайского государственного политехнического колледжа имени М.З. Гнездилова (г. Горно-Алтайск).

Данакин Николай Семенович - доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Демененко Инна Арамовна – кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Демура Наталья Анатольевна – доцент кафедры экономики и организации производства института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дмитриенко Виктор Григорьевич – кандидат технических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дудник Дарья Сергеевна – студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Евстигнеева Анастасия Александровна - студентка 3 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Егошина Екатерина Николаевна – руководитель Службы содействия трудоустройству выпускников и обучающихся Алапаевского профессионально-педагогического колледжа (г. Алапаевск).

Ерохина Наталья Геннадиевна – специалист по учебно-методической работе отдела организации практик и содействия трудоустройства Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (г. Елец).

Ершова Юлия Ивановна - студентка 3 курса кафедры технологии цемента и композиционных материалов Химико-технологического института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ефимова Екатерина Николаевна – руководитель центра содействия трудоустройству Сахалинского промышленно-экономического центра (г. Южно-Сахалинск).

Ефименко Александр Владимирович – кандидат технических наук, доцент кафедры строительных и дорожных машин Харьковского национального автомобильно-дорожного университета (Украина, г. Харьков).

Жилин Роман Сергеевич – учитель православной культуры средней общеобразовательной школы №40 (г. Белгород).

Зайцева Татьяна Александровна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зиборева Екатерина Валерьевна - студентка 5 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зимакова Лилия Александровна - доктор экономических наук, профессор кафедры бухгалтерского учета, анализа и статистики Белгородского университета кооперации, экономики и права (г. Белгород).

Зубкова Марина Андреевна – студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Иванов Максим Владимирович - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Каширина Ольга Валерьевна – доктор филологических наук, доцент, профессор кафедры философии Северо-Кавказского федерального университета (г. Ставрополь).

Кедечинова Анастасия Павловна – руководитель Регионального центра содействия трудоустройству выпускников образовательных

организаций Республики Алтай Горно-Алтайского государственного политехнического колледжа имени М.З. Гнездилова (г. Горно-Алтайск).

Кистинева Ольга Алексеевна – кандидат исторических наук, доцент кафедры всеобщей истории, историко-филологического факультета педагогического института Белгородского государственного национального исследовательского института (г. Белгород).

Кистенев Виталий Валентинович – кандидат исторических наук, доцент Белгородского государственного института искусств и культуры (г. Белгород).

Клюкова Елена Алексеевна – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова(г. Белгород).

Ковалева Татьяна Назировна – кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кожевников Владимир Павлович – кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой энергетики теплотехнологии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Колесников Сергей Леонидович – кандидат технических наук, доцент кафедры технологических комплексов, машин и механизмов Транспортно-технологического института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Колотушкин Александр Александрович – кандидат исторических наук, старший преподаватель кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Коломыцева Марина Александровна – магистр социологических наук, помощник исполнительного директора «Торговый дом «БЕЛОГОРЬЕ» (г. Белгород).

Колчина Олеся Сергеевна – старший преподаватель кафедры социальной работы и БЖД Курского государственного медицинского университета (г. Курск).

Колякина Ольга Александровна – аспирант кафедры отечественной истории и документоведения Белгородского национального исследовательского университета (г. Белгород).

Комарова Елена Евгеньевна – заместитель директора по социально-педагогической работе Алапаевского профессионально-педагогического колледжа (г. Алапаевск).

Корнеева Кристина Николаевна – студентка 4 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Корякин Михаил Викторович – учитель истории и обществознания средней образовательной школы №40 (г. Белгород).

Костенко Анатолий Филиппович - руководитель по научной и инновационной деятельности Борисоглебского сельскохозяйственного техникума (г. Борисоглебск).

Кошев Владимир Витальевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кравченко Елена Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кравцов Виктор Васильевич – доцент кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Краева Полина Владиславовна - студентка 2 курса факультета менеджмент Северо-Кавказского федерального университета (г. Ставрополь).

Криволапов Евгений Игоревич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кривцов Александр Сергеевич - кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кротова Юлия Викторовна – профконсультант Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации выпускников Пензенского государственного университета (г. Пенза).

Кузнецова Ирина Анатольевна – кандидат экономических наук, профессор кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Куликов Игорь Анатольевич – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта института технологического

оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Куликова Ирина Викторовна – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Куликова Тамара Игоревна – ведущий психолог регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лакетич Неманя – студент государственной высшей технической школы профессиональной образования в городе Ниш. (Республика Сербия, г. Ниш).

Лакша Георгий Николаевич – студент института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Макознак Наталия Александровна – кандидат архитектуры, доцент кафедры ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства Белорусского государственного технологического университета (Республика Беларусь, г. Минск).

Макридина Мая Тиховна - доцент кафедры технологических комплексов, машин и механизмов транспортно-технологического института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Мальков Александр Петрович – доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Манин Олег Юрьевич – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Марек Клих – аспирант кафедры материаловедения Лодзинского технологического университета (Польша, г. Лодзь)

Маринова Дана Эдуардовна - студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Минаева Людмила Алексеевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры стратегического управления института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Михайличенко Сергей Анатольевич – проректор по непрерывному образованию, кандидат технических наук, профессор кафедры технологических комплексов, машин и механизмов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Михайлова Ирина Денисовна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Молчанова Богдана Николаевна – студентка 5 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Морозов Владимир Борисович – кандидат технических наук, доцент, директор Регионального центра содействия трудоустройству Тульского государственного университета (г. Тула).

Мясоедов Роман Александрович – старший преподаватель кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Немятулина Хадия Абдрахмановна – кандидат технических наук, доцент Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева (г. Москва).

Немыкина Елена Алексеевна – учитель истории и обществознания гимназии №2 (г. Белгород).

Новиков Иван Алексеевич – кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой эксплуатации и организации движения транспортно-технологического института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Новицкая Виолетта Михайловна – документовед Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Огнев Никита Владиславович – студент 3 курса кафедры строительства и городского хозяйства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Огородникова Светлана Игоревна – студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Осинцева Виктория Сергеевна – магистр по направлению подготовки «Реклама и связи с общественностью», заместитель руководителя Центра содействия трудоустройству выпускников и студентов Амурского государственного университета (г. Благовещенск).

Пашкова Людмила Андреевна – старший преподаватель кафедры архитектурных конструкций инженерно-строительного института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Плужников Алексей Василевич – студент второго курса экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Подолянец Владислав Александрович – студент института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Поддубный Герман Александрович – студент института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Полякова Татьяна Анатольевна – кандидат филологических наук, доцент кафедры теории и истории литературы, начальник отдела организации практик и содействия трудоустройству Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (г. Елец).

Попова Лариса Николаевна – психолог ООО «Стратегия» (г. Белгород).

Пчелинов-Образумов Александр Александрович – кандидат исторических наук, начальник отдела использования архивных документов Государственного архива Белгородской области (г. Белгород).

Ревенкова Анастасия Владимировна – студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Рукина Вера Вадимовна – студентка 5 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Рыбалкина Людмила Григорьевна – директор РУКМЦПСТВ «Карьера», доцент Сибирского государственного индустриального университета (г. Новокузнецк).

Рябов Александр Алексеевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгорода).

Ряпухина Виктория Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры стратегического управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Савина Анна Викторовна – студентка 3 курса кафедры технологии цемента и композиционных материалов Химико-технологического института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Савенкова Ирина Валерьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Саукова Татьяна Юрьевна – студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Сегедина Ольга Альбертовна – старший преподаватель кафедры начертательной геометрии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Семыкина Ольга Юрьевна – экономист планово-производственного отдела ОАО «Белгородская швейная фабрика «Россиянка» (г. Белгород).

Силин Никита Игоревич – студент института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Симоник Екатерина Алексеевна – студентка кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Смоленская Оксана Алексеевна – доцент кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Сопотова Людмила Алексеевна – заместитель директора ОКУ «Белгородский центр занятости» (г. Белгород).

Стативко Андрей Александрович – кандидат технических наук, доцент, заведующий лабораторией кафедры технологии машиностроения института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тимофеева Людмила Васильевна – преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тресницкий Алексей Борисович – кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой бухгалтерского учета, анализа и статистики Белгородского университета кооперации, экономики и права (г. Белгород).

Тулинова Надежда Алексеевна – старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тунева Светлана Васильевна - преподаватель высшей квалификационной категории Зюкайского аграрного техникума (Пермский край, Верещагинский район, п. Зюкайка).

Уральская Любовь Сергеевна – старший преподаватель кафедры начертательной геометрии и графики института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Уральский Александр Владимирович – кандидат технических наук, доцент кафедры технологических комплексов, машин и механизмов Транспортно-технологического института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Уральский Владимир Иванович - кандидат технических наук, доцент кафедры технологических комплексов, машин и механизмов Транспортно-технологического института, директор центра дополнительного образования и инновационных технологий Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Усова Елена Игоревна – студентка 4 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фарафонова Ирина Викторовна – ведущий бухгалтер Центра дополнительного профессионального образования и инновационных технологий Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Федорина Лидия Ивановна – преподаватель Старооскольского техникума кооперации, экономики и права (г. Старый Оскол).

Федяева Александра Евгеньевна – студентка 4 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фиринова Раиса Павловна – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фролов Николай Викторович – старший преподаватель кафедры строительства и городского хозяйства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Хорошун Нарине Агасиевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Храбатина Наталья Викторовна - старший преподаватель кафедры архитектуры и градостроительства Архитектурно-строительного института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Целюгина Татьяна Владимировна – кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Чальцева Татьяна Александровна – кандидат исторических наук, старший преподаватель кафедры философии, начальник центра трудоустройства выпускников Курского государственного медицинского университета (г. Курск).

Чебордак Анастасия Дмитриевна - студентка 2 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Черняева Валерия Юрьевна - студентка 2 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Черторицкая Анна Евгеньевна – студентка 4 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Чечель Иван Палыч – аспирант института сербского языка и коммуникаций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Чечина Марина Владимировна – студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Чуб Антон Дмитриевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шавырина Ирина Валерьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шамаева Ольга Петровна – кандидат социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шадакова Наталья Николаевна - начальник отдела по организации практики и содействия трудоустройству выпускников Белгородского университета кооперации, экономики и права (г. Белгород).

Шаталова Юлия Александровна – методист Горно-Алтайского государственного политехнического колледжа имени М.З. Гнездилова (г. Горно-Алтайск).

Шевцова Наталья Викторовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов и таможенных доходов Белгородского университета кооперации, экономики и права (г. Белгород).

Шигарева Кристина Сергеевна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шишка Евгений Александрович – студент 3 курса историко-филологического факультета Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Шкиль Ольга Сергеевна – кандидат педагогических наук, доцент, руководитель Центра содействия трудоустройству выпускников и студентов Амурского государственного университета (г. Благовещенск).

Шубин Владислав Витальевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ярмоленко Любовь Ивановна - доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Яцуненко Анастасия Витальевна - студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова (РНМЦ ПАТС) –

инновационная площадка для развития различных форм взаимодействия трех заинтересованных сторон: Университета, студентов (выпускников) и работодателей.

Студентам и выпускникам РНМЦ ПАТС предлагает:

- ✓ консультирование по вопросам трудоустройства: информирование об источниках поиска работы, написание и корректировка резюме, подготовка к прохождению профессионального отбора в компаниях;
- ✓ информацию о вакансиях и стажировках на начальные позиции в компаниях и организациях от работодателей и кадровых агентств;
- ✓ информирование об источниках временной занятости студентов;
- ✓ участие в презентациях компаний, Днях карьеры, ярмарках вакансий, организуемых на базе РНМЦ ПАТС;
- ✓ участие в тематических презентациях, мастер-классах и тренингах по технологии поиска работы, основам составления резюме и прохождения собеседования, самопрезентации и др.;
- ✓ размещение резюме студентов и выпускников в базах резюме РНМЦ ПАТС и открытых интернет систем – АИСТ, Scillbook.

Работодателям РНМЦ ПАТС предлагает:

- ✓ размещение информации о вакансиях на сайте РНМЦ ПАТС, Scillbook и на информационных стендах институтов БГТУ им. В.Г. Шухова;
- ✓ использование возможностей открытого и дистанционного и дополнительного профессионального образования для подготовки необходимых организации кадров и повышения их квалификации;
- ✓ проведение научно-практических конференций и семинаров с участием представителей предприятий;
- ✓ участие в Днях карьеры и ярмарках вакансий, организуемых РНМЦ ПАТС;
- ✓ проведение презентации компании перед целевой аудиторией (целенаправленный поиск специалистов из числа студентов и выпускников);

Наши контакты:

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, ГУК 233.

Тел./факс: (4722) 30-99-64

E-mail: pats@intbel.ru

КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО ООО «Открытые технологии»

Уважаемые работодатели и соискатели вакансий!

На базе БГТУ им. В.Г. Шухова функционирует кадровое агентство, которое предлагает следующие услуги:

<p>✓ профконсультирование для взрослых с целью смены профессиональной сферы или построения плана карьерного развития (компьютерное тестирование и консультация психолога). Помощь в трудоустройстве (составление и корректировка резюме, работа с различными источниками поиска работы).</p>
<p>✓ поиск и подбор персонала для организаций и компаний, используя новейшие методики (прямой поиск и рекрутинг) и обширную базу резюме выпускников;</p>
<p>✓ размещение информации о компании, предприятии, организации и их вакансиях на внутривузовских информационных источниках (СМИ, интернет-ресурсы);</p>
<p>✓ организация и проведение встречи студентов с представителями компании с целью информирования студентов об условиях и системе подбора молодых специалистов;</p>
<p>✓ обучение и развитие персонала. Проведение авторских психологических тренингов и семинаров для повышения эффективности и результативности работы сотрудников (тренинг убеждающей коммуникации, тренинг формирования команды, тренинг лидерства, тренинг эффективных продаж др.).</p>
<p>✓ оценка персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологическое тестирование на этапе подбора персонала. Выявление особенностей личности, интеллекта и мотивации соискателя с целью прогнозирования его профессиональной успешности. - социально-психологическая диагностика трудового коллектива с целью создания эффективной команды, выявления нереализованного профессионального потенциала сотрудников, удовлетворенности трудом и лояльности персонала и др. - психологическое тестирование и экспертная оценка сотрудников организации с целью выявления кадрового резерва и составления индивидуальных программ развития для сотрудников.

Мы готовы к плодотворному сотрудничеству и ждем Ваших предложений!

Наши контакты:

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, ГУК 233.

Тел./факс: (4722) 30-99-64

E-mail: pats@intbel.ru

Центр развития карьеры
БГТУ им. В.Г. Шухова
Профессиональный успех выпускников – успех вуза!

Центр развития карьеры (ЦРК) осуществляет широкий спектр образовательных услуг по профессиональной ориентации и оптимизации индивидуальной образовательной траектории студентов БГТУ им. В.Г. Шухова, продвижению программ дополнительного профессионального образования (ДПО), применяя на практике концепцию непрерывного образования и профессионального сопровождения карьеры.

<p>✓ прохождение индивидуального профориентационного тестирования с использованием компьютерных программ профессиональной и психологической оценки личности, позволяющего определить направление и тип построения профессионального образования и карьеры, соответствующий профессиональным склонностям и особенностям личности (компьютерные комплексы «Профкарьер», «Профориентатор» и др.)</p>
<p>✓ участие в тренингах личностного роста, направленных на повышение профессиональной и личностной эффективности (тайм-менеджмент, развитие лидерских качеств, коммуникативной компетентности, влияния и противодействию влиянию и др.).</p>
<p>✓ получение дополнительных квалификаций и профессиональной переподготовки в соответствии с индивидуальными карьерными и профессиональными целями;</p>
<p>✓ обучение по программе факультативного курса «Управление карьерным ростом», который направлен на формирование навыков успешного трудоустройства и карьерного развития.</p>
<p>✓ участие во встречах Ассоциации выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова</p>

Наши контакты:

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, ГУК 233.

Тел./факс: (4722) 30-99-64

E-mail: pats@intbel.ru

**Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова
ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И
ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

предлагает руководящим работникам и специалистам повысить профессиональный уровень по широкому спектру программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Программы профессиональной переподготовки:

- Управление персоналом;
- Менеджмент в образовании;
- Менеджмент в области природопользования и охраны окружающей среды;
- Информационные технологии;
- Управление в технических системах;
- Мехатроника и робототехника;
- Автоматизация технологических процессов и производств;
- Информационные системы в управлении персоналом;
- Инженерная защита окружающей среды;
- Защита окружающей среды;
- Безопасность жизнедеятельности;
- Автомобильные дороги и аэродромы;

- Электрохозяйство учреждений и предприятий, эксплуатация электроустановок;
- Эксплуатация электрохозяйства;
- Электроснабжение;
- Энергообеспечение предприятий;
- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование;
- Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств и подъемного оборудования;
- Промышленное и гражданское строительство;
- Теплогазоснабжение и вентиляция;
- Механизация и автоматизация строительства;
- Экономика и управление на предприятии;
- Финансы и кредит.

Программы повышения квалификации:

- Компьютерные технологии в проектировании и рекламе;
- Бухгалтерский учет с использованием информационных технологий;
- Управление финансово-хозяйственной деятельностью;
- Менеджмент в различных сферах деятельности;
- Открытое образование: технология, организация, проблемы;
- Управление в технических системах;
- Мехатроника и робототехника;
- Автоматизация технологических процессов и производств;
- Новые современные технологии в строительстве и производстве строительных материалов;
- Ценообразование и сметное нормирование в строительстве;

- Основы предпринимательства;
- Налогообложение, налоговый учет;
- Энергоаудит и повышение эффективности энергосбережения;
- Повышение эффективности энергосбережения, оборудование и приборы учета электрической энергии;
- Энергосбережение в многоквартирных домах;
- Управление энергосбережением, инструменты повышения энергоэффективности;
- Эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт зданий жилого и нежилого фонда;
- Техническая эксплуатация объектов недвижимости;
- Управление жилой недвижимостью;
- Профессиональное управление многоквартирными домами и другие.

ТЕЛЕФОНЫ: (4722) 55-21-21; 54-98-57; 30-99-94.

САЙТ: [HTTP://WWW.BSTU.RU/COLLABORATION/EDUCATION/CDPO](http://www.bstu.ru/collaboration/education/cdpo)



**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА
ИНСТИТУТ ЗАОЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*В БГТУ им.В.Г Шухова ведется подготовка по программам
высшего образования заочной формы обучения.*



*Приглашаем всех желающих на заочное обучение
по следующим направлениям и специальностям:*

шифр направления подготовки (специальности)	количество профилей (специализаций)	
	заочная форма	заочная форма с прим. ДОТ
Бакалавриат:		
08.03.01 - Строительство	8	7
09.03.02 - Информационные системы и технологии	1	НЕТ
13.03.01 - Теплоэнергетика и теплотехника	2	2
13.03.02 - Электроэнергетика и электротехника	1	1
15.03.01 - Машиностроение	1	НЕТ
15.03.02 - Технологические машины и оборудование	2	1
15.03.05 - Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств	1	1
18.03.01 - Химическая технология	2	2
18.03.02 - Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии	1	1
20.03.01 - Техносферная безопасность	НЕТ	2
20.03.02 - Природообустройство и водопользование	НЕТ	1
21.03.02 - Землеустройство и кадастры	1	1
23.03.01 - Технология транспортных процессов	1	1
23.03.02 - Наземные транспортно-технологические комплексы	1	2
23.03.03 - Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов	2	1
27.03.01 - Стандартизация и метрология	НЕТ	1
27.03.02 - Управление качеством	НЕТ	1
38.03.01 - Экономика	3	4
38.03.02 - Менеджмент	2	2
38.03.03 - Управление персоналом	1	1
38.03.05 - Бизнес - информатика	1	НЕТ
Специалитет:		
20.05.01 - Пожарная безопасность	1	НЕТ
21.05.04 - Горное дело	1	1
23.05.01 - Наземные транспортно-технологические средства	1	2
23.05.06 - Строительство железных дорог	1	1
38.05.01 - Экономическая безопасность	1	НЕТ

Наш адрес: 308012 Россия, г. Белгород, ул. Костюкова, 46; БГТУ им. В.Г. Шухова, учебный корпус №5 (бизнес-инкубатор), комн. 203, 204, 205, 208, 209, 210.

Телефоны: Директор ИЗО - (4722) 54-39-62

Зам. директора по направлениям деятельности - (4722) 23-05-08

Директорат ИЗО - (4722) 30-99-04, 30-99-03

Приемная комиссия: тел. (4722) 55-41-03



**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. В.Г. ШУХОВА**

ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова – крупнейший специализированный университет России и Европы. Такого уникального спектра профессиональных предложений не найти ни в одном вузе региона. Придя к нам, вы сразу же становитесь частью большой и дружной семьи.

Ждем вас в нашем университете.

**Обучение в БГТУ-это верный шаг к получению
специальности, востребованной временем.**

Ректор, д.э.н., проф. С.Н. Глаголев

**ПЕРЕЧЕНЬ НАПРАВЛЕНИЙ, (СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В 2017 г.**

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

1. ХИМИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ХТИ)

тел.: (4722) 55-37-61

Бакалавриат

18.03.01 – Химическая технология:

- Химическая технология стекла и керамики
- Химическая технология вяжущих материалов
- Технология и переработка полимеров

18.03.02– Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии:

- Рациональное использование материальных и энергетических ресурсов

20.03.01 – Техносферная безопасность:

- Безопасность технологических процессов и производств
- Защита в чрезвычайных ситуациях
- Инженерная защита окружающей среды

- Радиационная и электромагнитная безопасность
- 20.03.02 – Природообустройство и водопользование:**
- Природообустройство
- 28.03.02 – Наноинженерия:**
- Безопасность систем и технологий наноинженерии
- 29.03.04 – Технология художественной обработки материалов**
- Специалитет**
- 20.05.01 - Пожарная безопасность**

2. АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ (АСИ)

тел.: (4722) 55-88-03

Бакалавриат

07.03.01– Архитектура

07.03.03– Дизайн архитектурной среды

07.03.04– Градостроительство

08.03.01– Строительство:

- Промышленное и гражданское строительство
- Проектирование зданий
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры
- Экспертиза и управление недвижимостью
- Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение зданий, сооружений, населенных пунктов
- Производство и применение строительных материалов, изделий и конструкций
- Городское строительство и хозяйство

21.03.02 – Землеустройство и кадастры

22.03.01 – Материаловедение и технология материалов

Специалитет

08.05.01– Строительство уникальных зданий и сооружений:

- Строительство высотных и большепролетных зданий и сооружений

21.05.01– Прикладная геодезия:

- Геодезическое обеспечение строительного надзора и экспертиз

Очно-заочная форма:

08.03.01– Строительство:

- Промышленное и гражданское строительство

3. ИНСТИТУТ ЭНЕРГЕТИКИ, ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЯЮЩИХ СИСТЕМ (ИЭИТУС)

тел.: (4722) 55-35-37, (4722) 54-50-43

Бакалавриат

09.03.01 – Информатика и вычислительная техника

09.03.02 – Информационные системы и технологии

09.03.03 – Прикладная информатика

09.03.04– Программная инженерия

13.03.01– Теплоэнергетика и теплотехника:

- Энергетика теплотехнологий
- Энергообеспечение предприятий
- Тепловые двигатели и автономные энергетические системы

13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:

- Электроснабжение
- Электропривод и автоматика

15.03.04– Автоматизация технологических процессов и производств

15.03.06– Мехатроника и робототехника

27.03.01– Стандартизация и метрология

27.03.02– Управление качеством

27.03.04 – Управление в технических системах

Специалитет

10.05.03– Информационная безопасность автоматизированных систем

Очно-заочная форма:

13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:

- Электроснабжение

4. ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА (ИЭМ)

тел.: (4722) 54-97-09

Бакалавриат

38.03.01 – Экономика:

- Экономика предприятий и организаций
- Финансы и кредит
- Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Мировая экономика

38.03.02 – Менеджмент:

- Стратегический менеджмент
- Маркетинг

- Логистика

38.03.03 – Управление персоналом:

- Управление персоналом организации

38.03.05 – Бизнес-информатика

- Технологическое предпринимательство

38.03.10 – Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура

- Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

Специалитет

38.05.01 – Экономическая безопасность

- Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

5. ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ И МАШИНОСТРОЕНИЯ (ИТОиМ)

тел.: (4722) 55-44-22

Бакалавриат

15.03.01– Машиностроение

- Технологии, оборудование и автоматизация машиностроительных производств

15.03.02– Технологические машины и оборудование:

- Компьютерные технологии в проектировании оборудования предприятий строительных материалов

- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов

- Машины и аппараты пищевых производств

- Механизация и автоматизация строительства

15.03.05– Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:

- Технология машиностроения

- Технологическая мехатроника и робототехника

- Системы компьютерно-технологической подготовки и управления машиностроительными производствами

54.03.02– Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы:

- Арт-дизайн

- Художественная обработка металла

- Художественная обработка камня

Специалитет

15.05.01– Проектирование технологических машин и комплексов:

- Проектирование технологических машин и комплексов предприятий строительной индустрии

- Проектирование технологических комплексов механосборочных производств

21.05.04– Горное дело:

- Горные машины

6. ТРАНСПОРТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**(ГТИ)**

тел.: (4722) 54-96-62

Бакалавриат**08.03.01– Строительство:**

- Автомобильные дороги и аэродромы

23.03.01– Технология транспортных процессов:

- Организация и безопасность движения

- Расследование и экспертиза ДТП

23.03.02– Наземные транспортно-технологические комплексы:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование

- Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды

23.03.03– Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов:

- Автомобильный сервис

- Сервис транспортных и транспортно-технологических машин и оборудования (строительные, дорожные и коммунальные машины)

Специалитет**08.05.03 – Строительство, эксплуатация, восстановление и техническое прикрытие автомобильных дорог мостов и транспортных тоннелей****23.05.01– Наземные транспортно-технологические средства:**

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование

- Технические средства природообустройства и защиты в чрезвычайных ситуациях

23.05.06 – Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей:

- Строительство дорог промышленного транспорта.

**Перечень направлений подготовки по программам
магистратуры очной формы обучения**

- 07.04.01** – Архитектура
- 08.04.01** – Строительство
- 09.04.01** – Информатика и вычислительная техника
- 09.04.02** – Информационные системы и технологии
- 09.04.04** – Программная инженерия
- 13.04.01**– Теплоэнергетика и теплотехника
- 13.04.02** – Электроэнергетика и электротехника
- 15.04.02** – Технологические машины и оборудование
- 15.04.05** – Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств
- 15.04.04** – Автоматизация технологических процессов и производств
- 15.04.06** – Мехатроника и робототехника
- 18.04.01** – Химическая технология
- 18.04.02** – Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии

- 20.04.02**– Природообустройство и водопользование
- 20.04.01** – Техносферная безопасность
- 21.04.02**– Землеустройство и кадастры
- 23.04.02** – Наземные транспортно-технологические комплексы
- 23.04.03** – Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов
- 23.04.01** – Технология транспортных процессов
- 27.04.04** – Управление в технических системах
- 27.04.02** – Управление качеством
- 27.04.01** – Стандартизация и метрология
- 28.04.03** – Наноматериалы
- 38.04.01**– Экономика
- 38.04.02**– Менеджмент
- 38.04.08**– Финансы и кредит
- 38.04.03**– Управление персоналом

**БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА ОСУЩЕСТВЛЯЕТ
ПОДГОТОВКУ АБИТУРИЕНТОВ К ПОСТУПЛЕНИЮ В
ВУЗ**

Подготовка ведется на все направления подготовки и специальности университета (как для бюджетной, так и для платной основы). Принимаются все желающие, имеющие полное среднее образование, учащиеся выпускных классов школ, лицеев, колледжей, гимназий, техникумов. Обучение платное.

*Государственная аккредитация: приказ №239 от 11.03.2013 г.
Лицензия Серия ААА 001848 Рег. № 1769 от 16.08.2011 г. Выд.
ФС по надзору в сфере образования и науки*

Наш адрес: 308012 г. Белгород, ул. Костюкова, 46.

Официальный сайт: <http://www.bstu.ru/>

Ректорат: тел. (4722) 54-20-87. Факс 55-71-39

Приемная комиссия БГТУ: тел. (4722) 55-41-03 (ком. 101),
pr_com@intbel.ru

Подготовительные курсы телефоны: (4722) 30-99-62, (4722) 55-13-61

***НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ И
ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ
СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАОЧНОЙ ФОРМЕ ОБУЧЕНИЯ***

Направления подготовки бакалавров

08.03.01 – Строительство:

- Промышленное и гражданское строительство
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры
- Экспертиза и управление недвижимостью
- Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение зданий, сооружений, населенных пунктов
- Производство и применение строительных материалов, изделий и конструкций

- Городское строительство и хозяйство

- Автомобильные дороги и аэродромы

09.03.02 – Информационные системы и технологии

13.03.01 – Теплоэнергетика и теплотехника:

- Энергетика теплотехнологий

- Энергообеспечение предприятий

13.03.02 – Электроэнергетика и электротехника:

- Электроснабжение

15.03.01 - Машиностроение

15.03.02 – Технологические машины и оборудование:

- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов

- Машины и аппараты пищевых производств

15.03.05 – Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:

- Технология машиностроения

18.03.01 – Химическая технология:

- Химическая технология тугоплавких неметаллических и силикатных материалов

- Химические технологии стекла и керамики

- Химические технологии вяжущих материалов

20.03.02 – Природообустройство и водопользование:

- Природообустройство

18.03.02– Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии

20.03.01– Техносферная безопасность:

- Безопасность технологических процессов и производств

- Инженерная защита окружающей среды

21.03.02 – Землеустройство и кадастры

23.03.01 – Технология транспортных процессов

23.03.02 – Наземные транспортно-технологические комплексы:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование

- Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды

23.03.03 – Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов:

- Автомобильный сервис

29.03.04 – Технология художественной обработки материалов

27.03.01 -Стандартизация и метрология

27.03.02 – Управление качеством

38.03.01 – Экономика:

- Экономика предприятий и организаций

- Финансы и кредит

- Бухгалтерский учет, анализ и аудит

- Мировая экономика

38.03.02 – Менеджмент:

- Стратегический менеджмент
- Маркетинг
- Логистика

38.03.03 – Управление персоналом:

- Управление персоналом организации
- Технологическое предпринимательство

38.03.10 – Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура

- Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

54.03.02 – Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы

Программы подготовки специалистов

20.05.01 - Пожарная безопасность

21.05.04 – Горное дело:

- Горные машины

23.05.01 – Наземные транспортно-технологические средства:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование
- Технические средства природообустройства и защиты в чрезвычайных ситуациях

23.05.06 – Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей:

- Строительство дорог промышленного транспорта

38.05.01 – Экономическая безопасность

- Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Направления подготовки магистров

08.04.01 – Строительство

13.04.01– Теплоэнергетика и теплотехника

13.04.02 – Электроэнергетика и электротехника

15.04.02 – Технологические машины и оборудование

15.04.05 – Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств

18.04.01 – Химическая технология

20.04.01 – Техносферная безопасность

23.04.03 – Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов

27.04.02 – Управление качеством

38.04.01– Экономика

38.04.02– Менеджмент

38.04.03– Управление персоналом

38.04.08– Финансы и кредит

**Содействие профессиональному
становлению личности и трудоустройству молодых
специалистов в современных условиях**

Сборник материалов IX Международной заочной
научно-практической конференции,
посвященной 165-летию В.Г. Шухова

Часть 1

Статьи издаются в авторской редакции.

За достоверность изложенного материала ответственность несут авторы. Их взгляды могут не совпадать с позицией редакционной коллегии сборника.

Подписано в печать 21.12.17. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 20,92
Уч.-изд. л. 22,5. Тираж 80 экз. Заказ 422.

Отпечатано в Белгородском государственном технологическом
университете им. В.Г. Шухова
308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46