

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
X Юбилейной Международной заочной
научно-практической конференции,
посвященной 65-летию БГТУ им. В.Г. Шухова

(Белгород, 16 ноября 2018 г.)

В двух частях

Часть 1

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

Белгород
2018

УДК 331.5
ББК 65.240.53
С 57

С57 Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов X Юбилейной Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 65-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 16 ноября 2018 г. в 2 ч.: Ч. 1 / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2018. 409 с.

ISBN 978-5-361-00648-9
ISBN 978-5-361-00649-6

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 978-5-361-00648-9
ISBN 978-5-361-00649-6

© Белгородский государственный
технологический университет
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2018

Содержание

Предисловие	7
Абакумов Р. Г., Абакумова М. М. Перспективы развития научно – методологических основ подготовки конкурентноспособных специалистов в области строительно – технической и оценочной экспертизы	12
Агамагомедова Е.В., Зайцева С.А., Старчик Ю.Ю., Чербачи Ю.В. Актуальные проблемы трудоустройства выпускников в условиях нестабильной экономической ситуации	20
Авилова Ж.Н., Ковригина Т.С. Современные подходы к оценке персонала	29
Авилова Ж.Н., Ковригин Н.В. Формирование современного кадрового аудита как инструмент маркетинга персонала	34
Аль – Бу – Али Уатик Саед Джасаам., Ахмед – Анис – Ахмед Утилизация строительных отходов	40
Алейник Е.С., Смоленская О.А. Экономические предпосылки октябрьской революции.	49
Алфимова И.Г., Приставка Т.А. Проблема поддержки молодых специалистов и пути снижения безработицы среди молодежи	56
Андреянова И.В., Лобарев В.С. Профориентационная площадка «Псковская область - территория твоей профессии» как инструмент социального партнерства государства, бизнеса и общества	59
Астахов Ю.В. Роль кадрового потенциала в инновационном развитии	65
Астахов Ю.В., Коломыцева М.А., Лебедева Н.В. Инновации в подготовке выдвижении кадров в органы власти и управления	69
Астахов Ю.В., Лебедева Н.В. Инновации в подготовке и выдвижении кадров в органы власти и управления	76
Атанова Е.Н., Приставка Т.А. Трудности при трудоустройстве выпускников высших учебных заведений	83
Афанаскова Ю.А. Влияние профориентационной деятельности на выбор профессии	88
Барышенская К.А., Деркач И.Ю. Мотивация как основа формирования трудового потенциала	92
Бережная А.В. Актуальные проблемы трудоустройства выпускников вузов с ограниченными возможностями здоровья	100
Берестень Т.М., Старчик Ю.Ю. Актуализация личности в процессе ее профессионального становления	104
Божков Ю.Н., Ткачук В.М., Кальченко А.В. Студенчество в международной образовательной среде	119

Божков Ю.Н., Саярсанова Л.И. Реформирование сферы образования в России в современных условиях	126
Бондарь Е.А., Пилипенко Е.А. Физическая и психологическая готовность к профессиональной деятельности как фактор успешного становления современного специалиста (на примере студентов)	132
Бочарова В.С., Демененко И.А. Организация обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	141
Богуславская М.М., Пиксендеева В.Г. Особенности и условия профессионального становления личности на примере образовательных организаций арктического региона	145
Борисова А.Р., Минаева Л.А. Поддержка малого бизнеса в России и за рубежом	148
Бурухина Т.Ф., Напеденина Е.Ю. Система довузовской подготовки как фактор становления профессионального самоопределения молодежи	154
Булатов Е.В. Актуальные проблемы правового регулирования труда молодых специалистов	159
Будаева И.В., Носкова Н.Н. Влияние корректировки содержательной части программ подготовки студентов с учетом профессиональных стандартов и стандартов WS на трудоустройство выпускников по специальности 35.02.08. «Электрификация и автоматизация сельского хозяйства»	163
Волокитина А.С., Минаева Л.А. К проблемам оценки контроля качества аудита в России	167
Воронова А.Г., Груздева Н.А. Физическая культура – гарант трудоустройства молодых специалистов	172
Гладкова И.А. К вопросу о привлечении абитуриентов на рынке образовательных услуг	175
Гребенюк А.И. Влияние трансформаций в образовании на степень сотрудничества работодателей и вузов	180
Григорьев Д.В., Минаева Л.А. Сравнительная характеристика развития НИОКР России	185
Гузаиров В.Ш., Буряк Ю.Ю., Лашина Л.С. Заградительные мероприятия на железнодорожном транспорте СССР осенью 1941 г. (Юго-Западное направление)	191
Денисова Е.М. Проблемы трудоустройства студентов и выпускников вуза	199
Демура Н. А. Особенности функционирования и состояния рынка труда как ключевой компонент регионального развития	201

Демура Н.А., Демура Д.Д. Алгоритм и проблемы построения образовательного рейтинга регионов России	210
Дидычук И.В., Минаева Л.А. Современное состояние и перспективы развития сельского хозяйства в России	215
Дорошев Б.А. Информационные технологии в управлении персоналом	224
Дубская А.С., Авилова Ж.Н. Методы и подходы к построению проектной команды	228
Жилинкова А.П., Татарченко Н.Н. Проблемы трудоустройства молодежи и пути их решения на региональном уровне	233
Зайцева С.А., Брусько О.А. Проблемы работы с талантливыми студентами и подготовки элитных специалистов	237
Зарубина Ю.А., Минаева Л.А. Внутренний аудит: процесс стратегического планирования	241
Зайцева Т.А., Власова Е.А. К вопросу об адаптации молодых специалистов	245
Иванов М.В., Чепенко А.С. Инновации в мире физической культуры и спорта	251
Климова Е.В., Чугунов А.С. Актуальные вопросы профессиональной переподготовки по направлению «Техносферная безопасность»	258
Клокова Е.А., Теремязева О.А. Безработица среди молодежи, выпускающейся из учебных учреждений	263
Клокова Е.А., Кривцов А.С. Совершенствование навыков пулевой стрельбы у сотрудников экономической безопасности	268
Клокова Е.А., Краснопольская В.А. Современное состояние Российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов	273
Клокова Е.А. Российский рынок труда и трудоустройство молодых специалистов	276
Кобзева Г.А. Профессиональное развитие современного человека	283
Кобзева Н.С., Курганская Е.С. Российское образование сегодня, формы развития	286
Коваленко А.И. Особенности стратегического конкурентного анализа в современных условиях	293
Коровянский А.Г., Замчевская Е.С., Манин О.Ю. Точный расчет вариантов – важное качество роста мастерства молодого шахматиста	298
Коровянский А.Г., Замчевская Е.С., Бухало Б.Ю., Жигайло К.Ю. Методические приемы игры в хороших позициях	302

Коруковец А.П., Сулейманов Р. Р. Значимость комплекса ГТО в наше время	307
Костенко А.Ф. Результаты научно-исследовательской работы техникума за 2017-2018 учебный год	311
Кошев В.В., Минаева Л.А. Результативность реализации основных федеральных целевых программ России	317
Коровянский А.Г., Замчевская Е.С. Закаливание, активный отдых и борьба с вредными привычками – важные факторы успешной игры молодых шахматистов	321
Коробкин Д.В., Минаева Л.А. Основные цели инновационного менеджмента в современных условиях	326
Крамской С.И., Головкин Н.Г., Амельченко И.А. Адаптация к физической нагрузке с позиции сохранения ресурсов здоровья студентов для будущей профессиональной деятельности	329
Кравцов В.В., Дмитриенко В.Г., Чередниченко Е.С. Кафедра механического оборудования БГТУ им. В.Г. Шухова – Кузница горных инженеров для горнорудной промышленности России	334
Кривцов А.С., Клокова Е.А. Психологические аспекты пулевой стрельбы	339
Кривцов А.С. Корректирующие упражнения для правильной осанки	343
Кузнецова И.Н., Халенко В.О. Профессиональные стандарты: необходимость и условия применения	348
Куликова Т.И., Кобзева Г.А. Эффективность форм профориентационной работы как фактор повышения качества профессионального образования	353
Кузнецова И.А., Шелкоплясова Ю.В. Российская пенсионная реформа и ее последствия для молодого поколения	362
Куликов И.А., Головкин Н.Г. Формирование соревновательной формы атлета	366
Куликов И.А., Куликова И.В., Головкин Н.Г. Основные спортивные направления тренировки	371
Фарафонова И.В., Попова Л.Н., Уральская Л.С. Современные требования к выпускникам вузов при трудоустройстве	377
Сведения об авторах	382

Предисловие

Уважаемые участники X Юбилейной 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.

В 2017 году БГТУ им. В.Г. Шухова вошел в число опорных вузов России. Это означает, что вуз ориентирован на ключевые кластеры экономического развития, как региональной экономики, так и Российской Федерации в целом.

Наш университет сумел выстроить эффективную систему трудоустройства выпускников, существенно расширил базу якорных работодателей. В БГТУ им. В.Г. Шухова реализуется комплексный подход к обеспечению занятости студентов и выпускников, который объединяет работу не только Центра трудоустройства, но и всех выпускающих кафедр, системы практикоориентированного обучения, Центра дополнительного профессионального образования, штаба студенческих строительных отрядов.

Сотрудники Центра развития карьеры БГТУ им. В.Г. Шухова начинают профориентационную работу еще с абитуриентами, помогая им с будущим выбором профессии. Во время обучения студенты, вступают в строительные отряды, осваивают дополнительную рабочую профессию, проходят практики и стажировки в реальных

производственных условиях, тем самым становятся более конкурентоспособными специалистами.

Для успешного трудоустройства выпускников разработана автоматизированная система содействия трудоустройству выпускников. Это - студенческий рейтинговый банк данных, который сегодня включает 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 наставничества «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 комплексу 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. 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, бизнесом.

Примечательно, что по уровню заработной платы в течение первого года после выпуска «Шуховцы» опережают выпускников большинства вузов ЦФО. Мы создали комплексную систему трудоустройства, которая позволяет формировать конкурентоспособного специалиста в течение всего периода 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 X Юбилейной Международной
заочной научно-практической конференции «Содействие
профессиональному становлению личности и трудоустройству
молодых специалистов в современных условиях»!**



Вы решаете стратегически важные для страны задачи, связанные с кадровым обеспечением технологического и производственного суверенитета России, построения цифровой экономики, создания современной инфраструктуры.

Вопросы подготовки компетентных высококвалифицированных специалистов, содействие их трудоустройству находятся в центре внимания Правительства Белгородской области. В результате тесного взаимодействия власти, профессиональных образовательных организаций и бизнеса регион добился

весомых успехов в кадровой политике.

Внедряя практико-ориентированное, дуальное обучение, вузы и ссузы обеспечивают компании специалистами, обладающими необходимыми компетенциями. В области действуют 63 базовые кафедры на предприятиях-партнерах, заключено 1500 договоров о сотрудничестве с работодателями. Повышению эффективности профессионального становления способствует вузовская научно-инновационная база, которая включает 166 малых предприятий, 4 бизнес-инкубатора, 3 технопарка. В технологическом и аграрном вузах работают университеты прикладных наук. Одновременно реализуются меры по трудоустройству молодых специалистов. Совершенствуются механизмы целевого приема и целевого обучения, сопровождения талантливой молодежи, формирования профессиональной элиты. Резюме лучших выпускников размещаются на порталах региональных органов власти. Как результат – показатель трудоустройства 75%. Более 60% выпускников вузов остаются работать в области.

Белгородская система профессионального образования признана одной из лучших в стране. Не случайно область стала пилотной площадкой по апробации регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста, который реализуется Агентством стратегических инициатив.

Нельзя не отметить вклад БГТУ им. В.Г. Шухова в решение кадровых задач. В вузе создана комплексная система содействия профессиональному становлению и трудоустройству молодежи, заметную роль в которой играет региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства выпускников. Свыше 80% шуховцев успешно трудоустраиваются. Это один из самых высоких показателей в Центральном федеральном округе.

В 2017 году БГТУ имени В.Г. Шухова вошёл в число опорных вузов России, что в дальнейшем позволит создать на его базе многопрофильный научно-образовательный центр, который обеспечит инновационную трансформацию социально-экономического поля региона высококвалифицированными кадрами. Без сомнения, наработки университета, который в 2019 году вместе с областью отметит 65-летний юбилей, будут полезны вузам России и зарубежных стран.

Уверена, что собранные в рамках научно-практической конференции материалы помогут выработать инновационные эффективные инструменты и механизмы профессионального становления и трудоустройства молодых специалистов.

Желаю всем вам, дорогие друзья, успехов, новых идей и свершений на научно-образовательной ниве!

**Заместитель Губернатора
Белгородской области**

О.А. Павлова

Абакумов Р.Г.
*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова*
Абакумова М.М.
*Белгородский университет кооперации
экономики и права*

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НАУЧНО- МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ОСНОВ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ СТРОИТЕЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ И ОЦЕНОЧНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ

В период становления и развития научно-методических основ подготовки специалистов в области строительной-технической и оценочной экспертизы накоплен весьма значительный дидактический опыт, требующий осмысления и критического анализа, направленного на совершенствование самого процесса подготовки специалистов.

Специфика подготовки конкурентоспособных специалистов определяется особенностями профессиональной деятельности в области строительной-технической и оценочной экспертизы. [1]

Поэтому рассматривать научно-методологические основы следует исходя из понимания методологии и механизма производства строительной-технической и оценочной экспертизы, уделяя внимание существующим методам, инструментам и средствам преподавания, а также закономерностям усвоения учебного материала обучающимися.

Остановимся подробнее на перспективных направлениях развития научно-методологических основ подготовки конкурентоспособных специалистов в области строительной-технической и оценочной экспертизы:

1. Нормативно-технический характер деятельности в области строительной-технической и оценочной экспертизы.

Основная задача будущих экспертов – установление соответствия или несоответствия требованиям специальных правил, нормам действий либо результатов действий, определение обоснованной стоимости.[2]

Для исследований в области строительной-технической экспертизы характерно сопоставление фактического положения и нормативного. Основным является наличие нормативных требований по вопросам исследования. Значительная доля оценочного исследования основывается на затратном, сравнительном и доходном подходе к определению стоимости. Порядок решения основных вопросов в области строительной-технической и оценочной экспертизы

весьма подробно регламентирован нормами, правилами, техническими условиями, методическими документами в строительстве, стандартами, законами, а также различными письмами, постановлениями и иного рода документами, соблюдение которых обеспечивает соответствие процедур и порядка при решении экспертных задач.[2]

Базовым становится наличие знаний в области нормативно-технической документации и оценочного законодательства, которое является легитимным инструментом, позволяющим решать все вопросы в области строительно-технической и оценочной экспертизы.

При этом необходимо обратить внимание обучающихся, что решение некоторых экспертных задач требует разрешения по существу без применения нормативных документов, но с использованием существующих методических рекомендаций для экспертов. Обучающиеся должны сформировать компетенцию по обоснованию применения для решения поставленного вопроса норм и правил, с учетом их действия и распространения на ситуацию по времени и существу, обязательности применения и рекомендательного характера.

В настоящее время производство строительно-технической и оценочной экспертизы осуществляется в условиях несовершенства и динамического характера становления нормативного регулирования сферы строительства и оценочной деятельности.

Описание процесса экспертного исследования в этих условиях требует дополнительных приемов, которые обеспечат должную обоснованность в случае отсутствия норм, правил и методических рекомендаций для конкретной ситуации.

Обучающийся должен уметь описывать этапы поиска источников нормативных данных, методических рекомендаций и разграничение их возможного применения.

Если для решения вопроса существует действующая норма или правило, то необходимо выявить соответствие либо несоответствие нормативно определенным требованиям.[3]

При выявлении несоответствия необходимо уметь излагать экспертные суждения по поводу выявленного обстоятельства. При отсутствии нормы, регламентирующей ситуацию, необходима демонстрация знаний совокупной системы нормативно-технического и нормативно-правового регулирования сферы строительно-технической и оценочной экспертизы.

Полнота проведенного исследования и достоверность его подтверждается аналитической работой обучающегося о

применимости действующих норм и выявлению иных источников, в том числе учебной и научной литературы, позволяющих сделать обоснованные выводы.

Будущий специалист должен понимать, что если нормативные документы не содержат указаний на их применимость в конкретной ситуации, то они могут являться базовыми и научно обоснованными.

Основное требование к экспертному исследованию – научная обоснованность, то есть необходимость рассмотрения всех норм и правил с указанием их источника, соотнесения их с решаемой задачей, предоставлением пояснений по множественности норм и их научной обоснованности в конкретной ситуации и конкретного обстоятельства. Необходимо сформировать знания по выявлению приоритетности и значимости норм и их применимости, оснований для предпочтения каких-либо норм из их многообразия, так как возможность использования нормативных документов определяется не правовым или техническим характером, а необходимостью применения при решении конкретной экспертной задачи.[4]

Необходимо исследовать любой документ независимо от его принадлежности и извлечь из него с помощью специальных знаний ту информацию, которая имеет значение.

Подачу материала необходимо осуществлять с учетом следующих особенностей:

1) представить систему нормативных документов в области строительства и оценки в статическом, динамическом и ретроспективном аспекте, демонстрируя трансформацию и развитие нормативных документов;

2) выделять нормативные документы, которые требуют особого внимания при их использовании на основе примеров из практики;

3) определить необходимость выявления соответствия фактических характеристик объекта исследования нормативам и правилам их сопоставления.

Необходимо использование всего арсенала научно-методологической подготовки:

1) устное изложение структуры и содержания системы нормативной документации в области строительно-технической и оценочной экспертизы, характера ее изменения во временном интервале;

2) сюжетно-аналитический рассказ с описанием случаев из практики проведения строительно-технической и оценочной экспертизы, с выделением пределов использования системы нормативных документов, приведением примеров применения

научных положений в случаи отсутствия нормативного регулирования;

3) издание методических рекомендаций, демонстрирующих задачи не решаемые с помощью нормативных документов. Показывая взаимосвязь того, что нормативные документы являются частными случаями научных положений, возможна публикация отдельных заключений экспертов оценщиков и строительно-технических заключений и отчетов;[5]

4) деловая игра – сценарный метод, предполагает постановку игры, в которой реализуется смешанный подход, когда научные положения и нормы нормативных документов используются как единый методический аппарат, применение которого позволяет провести результативное экспертное исследование;

5) практический метод обучения - прикладная часть, обучение предполагает участие обучающихся в производстве строительно-технической и оценочной экспертизы на базе экспертных лабораторий при учебных учреждениях, что является основой приобретения и закрепления практических навыков исследовательской деятельности с использованием определенного комплекса технических средств и методических разработок, а также оформления отчетов и заключений.

2. Процессуальный режим осуществления деятельности в области строительно-технической и оценочной экспертизы. Для эксперта, действуют ограничения процедурного характера, что предполагает наличие у него определенных юридических знаний.

Работу эксперта данные знания характеризуют со стороны формы соблюдения процессуальных норм.

Указанные нормы устанавливают порядок проведения исследований, форму представления результатов, объем, содержание вопросов, время производства экспертных действий.

Понимание и усвоение данной особенности научно-методической подготовки конкурентоспособных специалистов в области строительно-технической и оценочной экспертизы является одной из самых сложных, так как процессуальную сторону экспертной деятельности можно считать освоенной с момента применения норм процессуального законодательства в ситуации смоделированной преподавателем или практикой.

При изложении процессуального режима осуществления деятельности в области строительно-технической и оценочной экспертизы основой научно-методологической подготовки должно стать изложение материала в следующей последовательности:

1) процессуальный режим следует представить как систему взаимосвязанных познавательных актов и организационных мероприятий и действий;

2) определить перечень правовых положений, регламентирующих процессуальный режим проведения строительно-технической и оценочной экспертизы;

3) каждое действие будущего специалиста необходимо увязать с правовыми положениями;

4) продемонстрировать единство содержательной стороны работы эксперта и процессуального режима деятельности.

Такой научно-методологический подход к изложению материала позволит наиболее убедительно продемонстрировать равную значимость правовой составляющей (процессуальной) деятельности и ее теоретических, методических и организационных компонентов, что обеспечит максимальную конкурентоспособность специалистов в области строительно-технической и оценочной экспертизы.

Для закрепления излагаемой последовательности материала у обучающихся, необходимо на практических занятиях моделировать ситуации, решение которых требует применения процессуальных знаний. Сложность моделируемых ситуаций должна возрастать по мере демонстрации обучающимися способности действовать в строгом соответствии с процессуальными нормами проведения экспертных действий. Вариативность решений моделируемых ситуаций позволит сформировать у будущих специалистов компетентность действовать в условиях предлагаемой ситуации.[6]

Традиционная система контроля полученных знаний, предполагающая наличие одного варианта решения моделируемой ситуации, с научно-методической стороны требует совершенствования, так как является неэффективной и не позволяет добиться нетривиального подхода к решению экспертных задач.

Перед обучающимися в области строительно-технической и оценочной экспертизы необходимо моделировать сложные, неразрешимые задачи, решение которых требует нестандартного применения традиционных методов, средств, приемов и инструментов для их решения.

Необходимо использование всего арсенала научно-методической подготовки:

1) устное изложение проблемных ситуаций проведения строительно-технической и оценочной экспертизы с процессуальной точки зрения с элементами диалога;

2) сюжетно-аналитический рассказ с описанием случаев из практики проведения строительно-технической и оценочной экспертизы;

3) издание методических рекомендаций для будущих специалистов строительно-технической и оценочной экспертизы, методические рекомендации должны разрабатываться на основе анализа положений процессуального законодательства, определений судов, письменных ходатайств и ответов на них;

4) деловая игра – сценарный метод, предполагает постановку игры, которая включает основные этапы процесса назначения и производства строительно-технической и оценочной экспертизы. Обучающиеся должны играть роли специалиста, эксперта. Данный метод предполагает применение динамического подхода со сменой решаемых задач. Активность обучающихся выявляет уровень знаний слушателей, умение ориентироваться в поставленном сюжете, находить правильные решения, выстраивать линию поведения. Деловая игра позволяет сократить сроки усвоения процессуальных положений на основе разнообразного дидактического материала.

Приведенный выше арсенал научно-методологической подготовки конкурентоспособных специалистов в области строительно-технической и оценочной экспертизы должен включать как решаемые, так и нерешаемые задачи, ситуации с большей степенью неопределенности, что будет способствовать формированию условий для эффективного усвоения процессуальных основ осуществления деятельности в области строительно-технической и оценочной экспертизы.

3. Необходимость применения грамотного русского языка при изложении последовательности и процедур проведения строительно-технической и оценочной экспертизы.

Основное требование к заключению и отчету эксперта – грамотное применение правил русского языка, которые позволяют точно формулировать положения проведенного исследования.

Для многих экспертных исследований в области строительно-технической и оценочной экспертизы характерно наличие сложных и неоднозначных фраз и предложений, основным является наличие нормативных требований, которые цитируются или комментируются без соблюдения правил русского языка.

Языковая культура – это необходимое условие общей профессиональной компетенции будущих специалистов в области строительно-технической и оценочной экспертизы. Эффективность выполнения профессиональных обязанностей экспертов зависит не

только от умения получать нужную информацию, анализировать её, но и от грамотного воспроизведения её как в письменном, так и в устном виде. Конкурентоспособному специалисту важно уметь правильно оформлять документы, составлять заключения и отчеты, грамотно общаться с участниками процесса экспертизы.[7]

Особенность подготовки обучаемых, в области экспертизы, нацелены на формирование компетенций применения официально-деловой письменной и устной речи:

1. Компактное изложение материала проведенной экспертизы. Требование лаконичности предполагает, что обучающийся должен четко формулировать предложения, экономно использовать в письменной речи языковые средства, исключая лишние слова, неоправданные повторы. Компактность изложения должна соответствовать достаточной для принятия обоснованного решения информации.

2. Точность, ясность изложения материала. Грамотное использование слов и словосочетаний в соответствии с их лексическим значением, знание специальной и профессиональной лексики, использование терминологии, номенклатуры, сложносокращенных слов, аббревиатуры. В речи специалиста не должно быть жаргонной, диалектной, разговорной, просторечной лексики. Важно отметить четкость композиционной структуры текста, логичность изложения той или иной информации, корректность формулировок. Данные характеристики исключают возможность неоднозначного восприятия информации, двусмысленности.

3. Отсутствие эмоционально - экспрессивных речевых средств, то есть нейтральный тон изложения. Личный, субъективный момент должен быть исключен. Строгий характер изложения материала гарантирует ясное понимание сущности излагаемого.

При подготовке специалистов особое внимание следует уделить специальному блоку дисциплин филологической направленности: русскому языку, культуре речи, риторике, стилистике. Важно отметить, что значительно возрастает потребность к более глубокому и практически ориентированному обучению русскому языку. Это востребовано языковой ситуацией в современном социуме и профессиональной деятельностью эксперта.

Задачей научно-методической подготовки конкурентоспособных специалистов в области строительно-технической и оценочной экспертизы русскому языку является приобщение обучающихся к языковой экспертной культуре, к постижению ими особенностей изложения экспертного материала через знакомство с лучшими

образцами заключений экспертов. Актуальным будет и многоаспектное изучение «отрицательного материала» - не грамотных заключений экспертов, с целью их редактирования. Особый интерес вызывают творческие задания, включающие сбор и анализ и токование различных судебных решений, комментариев законодательства.

В основе коммуникативного преподавания русского языка находится методика жанрово-ситуативного обучения, так как речевые ситуации играют важную роль в современном изучении русского языка для будущих экспертов. Отметим, что данная методика преподавания является инновационной.

Особое место в коммуникативном обучении русскому языку занимает методика ролевых игр. В структуру данной методики входит предварительная работа над тематическими словарями, анализ функционально-прагматических возможностей слов и синтаксических конструкций разных типов. Ролевые игры способствуют формированию у обучающихся потребности совершенствовать свою грамматику и лексику, способствуют углубленному изучению культуры речи и стилистики экспертного изложения материала. Отметим, что современное изучение русского языка при подготовке конкурентоспособных специалистов нацелено прежде всего на формирование культуры речевого поведения эксперта, имеющей комплексный характер.

В условиях современной языковой ситуации актуальным становится увеличение занятий по практической стилистике и риторике, имеющих коммуникативную направленность.

Наличие у обучающихся определенных профессиональных навыков подтверждается возможностью проведения самостоятельного исследования по определенным вопросам.

Перечисленные перспективные направления развития научно-методологических основ подготовки конкурентоспособных специалистов в области строительно-технической и оценочной экспертизы не является исчерпывающими.

Выделение данных предпосылок определяют необходимость формирования новых научно-методических основ подготовки конкурентоспособных специалистов в области строительно-технической и оценочной экспертизы.

Литература:

1. Абакумов Р.Г., Наумов А.Е., Ходыкина И.В. Демпинг цен в тендерах на строительные подряды// Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. № 12. С. 233-238.

2. Абакумов Р.Г., Оберемок М.И. Аналитический обзор методических инструментов применяемых в методе сравнения продаж при корректировках цен аналогов// Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. № 3. С. 182-191.

3. Абакумов Р.Г., Наумов А.Е., Зобова А.Г. Преимущества, инструменты и эффективность внедрения технологий информационного моделирования в строительстве// Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. № 5. С. 171-181.

4. Абакумова М.М., Абакумов Р.Г. Мультимедиа как средство повышения эффективности образования// Образование. Наука. Карьера. Сборник научных статей Международной научно-методической конференции. В 2-х томах. 2018. С. 27-31.

5. Абакумов Р.Г., Губарев С.А. Проблемные аспекты проведения стоимостной судебной строительно-технической экспертизы// Инвестиции, строительство, недвижимость как материальный базис модернизации и инновационного развития экономики. Материалы VIII Международной научно-практической конференции. В 2-х частях. 2018. С. 91-97.

6. Клипина Н.А., Абакумов Р.Г., Доан З.Х. Основы нормативно-правового регулирования проведения судебной стоимостной экспертизы// Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 4 (30). С. 42-47.

7. Буравлева А.Ф., Абакумов Р.Г., Наумов А.Е. Правовая фабула судебной строительно-технической экспертизы (СТЭ)// Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 5 (31). С. 16-21.

Агамагомедова Е.В., Зайцева С.А., Старчик Ю.Ю., Чербачи Ю.В.

Филиал Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова в г. Новороссийске, Россия.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ

Аннотация: в статье рассматриваются актуальные вопросы, связанные проблемами трудоустройства выпускников в условиях современной экономики, проведен анализ ситуации на рынке труда, рассмотрен социологический подход, который позволяет изучить

трудоустройство как сложный процесс, протекающий в поле взаимодействия выпускника и работодателя. В статье так же приведены результаты, мониторинга трудоустройства выпускников по Краснодарскому краю.

Ключевые слова: трудоустройство, низкая конкурентоспособность, выпускники, инновационные подходы, безработица, рынок труда, проблемы трудоустройства выпускников.

Вопрос трудоустройства выпускников чрезвычайно актуален поскольку, во – первых является одним из главных показателей конкурентоспособности вузов. Во – вторых проблема трудоустройства является важной социально-экономической проблемой, как для всей системы высшего образования, так и для страны в целом. Ее решение состоит в создании механизмов, обеспечивающих эффективную взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг. При подготовке будущих специалистов, необходимо учитывать перспективы их дальнейшего трудоустройства основываясь на реальных потребностях на рынке труда. Кроме того, будущий выпускник должен понимать перспективу трудоустройства после получения специальности.

В связи с этим на современном этапе развития системы образовательных услуг наиболее актуальной становится задача управления процессом образования в совокупности с учетом потребности организаций и предприятий. Согласование предоставляемых образовательных услуг с интересами потенциальных работодателей позволит реализовать социально значимую цель — профессиональную адаптацию студентов и выпускников вузов к постоянно изменяющимся тенденциям рынка труда.

Так же стала чрезвычайно важна проблема оценки качества подготовки специалистов, особенно с точки зрения результатов функционирования системы: кадровый потенциал — образовательные услуги — потребности в специалистах на рынке труда.

Согласование предоставляемых образовательных услуг с интересами потенциальных работодателей позволит реализовать социально значимую цель — профессиональную адаптацию студентов и выпускников вузов к постоянно изменяющимся тенденциям рынка труда.

Различным аспектам занятости посвящен широкий круг отечественных и зарубежных исследований. Фундаментальные теоретико-методологические подходы к регулированию и исследованию вопросов занятости рассмотрены в трудах классиков

экономической теории –Маркса К., Кейнса Дж., Мизеса Л., МаршаллаА., ПигуХайекаФ., В. Ойкенаи др. Институциональные аспекты рынка труда и занятости отражены в работах: КоммонсаДж., Веблена Т., У. Митчелла, так и в работах современных ученых: УинтераС., АзариадисаС., КоузаР., НельсонаР., РоджерсаД., ПайораМ., Сан-ПаулаДж., ЭггертссонаТ.,ГэлбрейтаДж., НортаД.,и др.

Однако недостаточная обоснованность и фрагментарность методологических и концептуальных

подходов к исследованию занятости обуславливают важность углубления теории, методологии исследования, обоснования механизмов управления ею в России как на федеральном, так и на региональном и корпоративном уровнях.

Трудоустройство выпускников в последнее годы все чаще является предметом для исследований. Эта проблема рассматривается в контексте негативных последствий экономического кризиса 2014–2016 гг., вызвавшей динамические изменения показателей скрытой и официальной безработицы. Ситуация на рынке труда в Краснодарском крае последний период формируется разнонаправленными факторами. Уровень экономической активности населения в Краснодарском крае можно назвать стабильным в сравнении с другими регионами в Южном федеральном округе и превышает среднее значение по РФ.

По результатам анализа проблемам занятости уровень экономической активности населения Краснодарского края в 2017 г. составил 50,2 %. На официальном рынке труда Краснодарского края ситуация стабилизируется (таблица. 1). Край демонстрирует наиболее устойчивые показатели использования трудового потенциала населения среди всех регионов Южного федерального округа.

Таблица 1 – Основные показатели рынка труда Краснодарского края

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность рабочей силы (экономически активного населения), тыс. чел.	2603	2620	2613	2702	2739	2777
Численность занятого населения, тыс. чел.	2430	2460	2464	2539	2579	2619

Численность официальных безработных, тыс. чел.	173	160	149	162	159	158
Уровень официальной безработицы, % к численности экономически активного населения	6,7	6,1	5,7	6,0	5,8	5,7
Напряженность на рынке труда, численность незанятых граждан на одну вакансию	1,0	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6

По данным Росстата РФ, при нарастании влияния кризисных последствий уровень скрытой безработицы на конец 2016 г. в Краснодарском крае достиг 6,9 % [3]. В целом ситуация на рынке труда в середине 2017 г. перестала ухудшаться. На фоне числа активных резюме, превышающих число вакансий, наблюдается увеличение конкуренции рабочих между нетрудоустроенными. По предварительным оценкам рынка труда, работодатель впервые очередь планирует закрывать вакансии специалистов (68 % от общего числа вакансий в России в 2016 г.) [5]. Среди молодежи негативные тенденции более выражены. В РФ, как и во всем мире, безработица молодежи превышает средний уровень [2, с. 139] и ее показатель растет во время экономических кризисов [4, с. 152]. Выпускники вузов, выходя на рынок труда, в подавляющем большинстве случаев сталкиваются с проблемами в поиске работы (таблица 2).

Таблица 2 – Распределение ответов на вопрос: «Сложно ли найти работу в Вашей профессиональной области. По Вашим ощущениям,?», % от числа опрошенных

	Вариативность ответов				
	очень сложно	скорее сложно	скорее не сложно	совершенно не сложно / просто	нет однозначного ответа
Молодые специалисты	33	43	12	2	17

Все соискатели	287	34	17	3	12
-------------------	-----	----	----	---	----

По результатам онлайн-опроса компании HeadHunter, проведенного в период с 10 декабря 2017 г. по 30 января 2018 г. среди 19 781 соискателей, в том числе 765 молодых специалистов, в 2017 г. в городе Краснодаре статус безработного имели 18,9 % граждан моложе 28 лет, из них 44,1 % были выпускниками вузов.

Отрицательную тенденцию на рынке труда средимолодежи усугубляет недостаточно отлаженное взаимодействие системы образования и рынка труда в стране. Большинство вузов функционируют по принципу «спрос рождает предложение», не ориентируются на реальные потребности экономики в специалистах определенного профиля. Кроме того, сдвиг в образовании в сторону теоретической подготовки и недостаток сертификатов по рабочим специальностям у выпускников вузов снижают их конкурентоспособность на рынке труда по сравнению с более опытными кадрами. Доли вакансий для молодых специалистов в общем банке вакансий и резюме выпускников вузов среди всех имеющихся резюме за период 2015– начало 2018 г. приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Доля вакансий и резюме молодых специалистов в России, % от общего числа [9]

2014 2015 2016 1-й кв. 2017

	2015	2016	2017	1-й кв. 2018 г
Вакансии	11,3	12,3	12,3	9,8
Резюме	15,5	14,5	15,4	14,3

В последние годы такой показатель как трудоустройство выпускников стал учитываться в мониторинге эффективности вузов [6]. Таким образом, для вузов исследование трудоустройства выпускников имеет прагматическую цель и стимулирует регулярное проведение социологических опросов выпускников.

Основными характеристиками процесса трудоустройства являются его успешность и результативность. Результативность заключается в достижении цели данного процесса, точнее, в трудоустройстве, а успешность определяется качественными показателями результата трудоустройства, отражающими уровень полезности трудоустройства.

В ходе мониторинга трудоустройства выпускников российских вузов изучаются все или часть аспектов этого многогранного процесса.

Как показывают результаты мониторинга трудоустройства выпускников вузов Краснодарского края, процесс адаптации на рынке труда осуществляется успешно, так как в течение года трудоустраиваются не менее 75% выпускников. Однако если с 2011 до 2014 г. наблюдалась тенденция уменьшения уровня безработицы за счет повышения уровня трудоустройства [4], в период 2015–2017 гг. ситуация практически не менялась (2015 г. – 82,7 %, 2017 г. – 82,0 % трудоустроенных). Эти результаты объясняются динамикой экономических процессов и рынка труда Краснодарского края.

Проведя сравнительный анализ процента трудоустроенных по направлениям подготовки видно, что кризисные явления по большей части коснулись выпускников таких направлений подготовки, как «Психология» (нашли работу в 2015 г. – 90,6 %, в 2017 г. – 64,5 %), «Финансы и кредит» (78,6 и 58,0 %), а также «Туризм» (86,8 и 73,6 %).

За 2017 год рост вакансий в столице края произошел в сфере маркетинга и рекламы – 86 %. Как результат, количество предложений сравнялось с докризисным. На 35 % стало больше вакансий для руководителей и на 48 % – для менеджеров. Также на 34 % увеличилось число актуальных предложений для IT-специалистов, продавцов (на 27%) и водителей (на 28 %). По частоте упоминания в вакансиях для молодых специалистов лидируют экономическое (30 %) и техническое (28 %) образование. Остальные упоминаются значительно реже: юридическое – 13 %, медицинское – 12, математическое – 7, социологическое – 3 %.

Следует отметить, что в кризисных условиях немало руководителей, заменяют часть персонала более молодыми кадрами, пытаясь экономить на оплате труда. Об этом свидетельствует рост вакансий для молодых специалистов без опыта работы» [2, с. 39]. Следовательно, общий показатель трудоустройства выпускников необходимо рассматривать в контексте функциональности системы высшего образования, который участвует в воспроизводстве профессионально-квалификационной структуры экономики. Тот факт, что выпускники после окончания учебного заведения работают не по специальности, рассматривается как дисфункция. Поэтому анализ трудоустройства в соответствии с полученной специальностью позволяет более точно охарактеризовать результативность этого процесса.

Согласно опросным данным выпускников 2017 г., 66,0 % устроились на работу по специальности обучения или в смежной области, тогда как в 2015 г. таковых было больше – 72,7 %. Это относится к выпускникам следующих направлений подготовки: «Информационная безопасность» (76,0 %), «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» (74), «Информационные системы и технологии» (73,6), «Управление персоналом» (67,5 %). Вместе с тем трудоустроились не по специальности те, кто обучался по направлениям «Прикладная информатика» (49,8 %), «Государственное и муниципальное управление» (47,0), «Реклама и связи с общественностью» (35,7), «Экономика» (34,9), «Менеджмент» (33,7 %). Следует подчеркнуть, что с 2011 года наблюдаются заметное снижение темпов трудоустройства по специальности или в смежной отрасли (78,9 % в 2011 г. и 66,0 % в 2017 г.) и увеличение трудоустройства в сферах деятельности не по специальности подготовки в вузе (22,0 и 36,0 % соответственно).

Основными причинами устройства на работу не по профилю подготовки выпускники 2017 г. указывали:

«отсутствие вакансий, соответствующих специальности подготовки в вузе» (38,0 %),

«не планировал работать по специальности» (19,0), «нашел более высокооплачиваемую работу»

(14,0), «нашел более интересную работу» (14,0), «нашел более перспективную работу» (10,0 %).

Эти данные свидетельствуют о том, что ограниченный спрос на рынке труда на профессии экономистов, менеджеров, управленцев и других специалистов не позволяет найти рабочие места, соответствующие диплому об образовании, но стимулирует активность в поисках занятости в других сферах деятельности, опосредованно связанных с полученным в вузе высшим профессиональным образованием, например мотивируют заняться предпринимательством. Именно так поступили 3,6 % респондентов – выпускников 2016 г., открывших свой бизнес. Но в 2015 г. возможностей для этого было больше, так как 5,3 % выпускников открыли свое дело. Некоторые предпочли получить последипломное профессиональное образование [2].

Успешность трудоустройства выпускников, как отмечалось ранее, определяется комплексом разнообразных характеристик, среди которых немаловажное значение в рыночной экономике приобретает уровень заработной платы молодого специалиста. Согласно результатам исследования, самая высокая заработная плата на старте

карьеры ожидает выпускников технических направлений, которые будут работать в сфере разработки программного обеспечения. Второе направление по размеру зарплаты у начинающих карьеру – юриспруденция. На третьем месте находятся банковская и бухгалтерская сферы. Большинство выпускников 2015 г. (72,6 %) зарабатывали от 20 тыс. р. и выше. При этом средняя заработная плата в Краснодарском крае составляла 26 194 р. [3]. Причем заработную плату, соответствующую среднему уровню, получали более трети выпускников 2014 г., а результаты предыдущего мониторинга демонстрировали постоянный рост заработной платы выпускников за последние несколько лет.

Как выяснилось из опроса выпускников 2016 г., количество получающих зарплату больше 20 тыс. р. немного увеличилось (76,9 %), в среднем трудоустроенные выпускники получали зарплату в размере 24 795 р. в месяц. Естественно, рынок труда не в состоянии предложить молодым специалистам оплату труда, соответствующую оплате труда опытного работника, следовательно, выпускники должны быть готовы к трудностям в поиске высокооплачиваемого вакантного места и немного снизить свои зарплатные ожидания.

Наличие опыта работы как главного фактора успешного трудоустройства выпускников выявлялось на протяжении всего периода проведения мониторинга в НГУЭУ. Большинство выпускников 2014 г. (65,2 % работающих и 73,9 % неработающих на момент опроса) отметили «опыт работы» как основной ориентир для работодателей при оценке претендента на вакантное место. Опрос выпускников 2016 г. показал, что опыт работы по-прежнему остается наиболее важным критерием подбора сотрудников работодателями – так считают 36,2 % трудоустроенных и 47,1 % нетрудоустроенных. Однако эти данные свидетельствуют о том, что в условиях нестабильной экономической ситуации, как уже было отмечено выше, многие работодатели с целью экономии фонда заработной платы берут на работу молодых специалистов без опыта работы.

Выводы

В контексте рассматриваемой темы необходимо отметить, что нестабильная экономическая ситуация негативно сказывается на социально-экономическом положении разных групп российского общества, но особенно проблематичны ее последствия для молодежи, вступающей на рынок труда после окончания вуза. Трудоустройство выпускников – важная задача. Выявленные на основании эмпирического исследования данные о трудоустройстве,

позволяют говорить о том, что для эффективного решения этого вопроса важна активность всех субъектов, включенных в процесс трудоустройства, среди которых стоит особо отметить самих выпускников, вузовские службы содействия трудоустройству и региональные государственные структуры.

На преодоление сложившихся негативных тенденций трудоустройства выпускников вузов может оказать существенное влияние государственная программа «Содействие занятости населения в 2014–2020 гг.». Информационные технологии позволят автоматизировать процессы предоставления государственных услуг с использованием возможностей портала «Работа в России», Интерактивного портала службы занятости населения и Единого портала государственных услуг [1]. Тем самым обеспечивается информационная поддержка заинтересованных категорий населения о возможностях и условиях трудоустройства, в том числе в другой местности, в целях сокращения времени поиска работы соискателям работы предоставляется доступ к общедоступной базе вакансий.

Одним из важных способов борьбы с безработицей среди выпускников вузов является прохождение курсов рабочих специальностей студентами технических вузов России. Получая рабочую специальность по своему профилю, молодой специалист сможет не только быстро найти работу, но и получить неоценимый опыт рабочей профессии, который в дальнейшем поможет стать ему грамотным инженером. Для этого необходима связь вузов с рабочими комбинатами, обеспечение финансовой доступности этих курсов, а также непосредственная связь с производством, где молодежь сможет пройти необходимую практику в полном объеме. Мы считаем, что связь университетов с производством – это и есть гарант трудоустройства молодых перспективных студентов.

Формирование сотрудничества между системой высшего образования и производственной сферой позволит модернизировать учебный процесс с учетом требований, предъявляемых рынком труда к выпускникам вузов, и, тем самым, повысить эффективность процесса образования, и будет гарантом трудоустройства молодых кадров .

Литература:

1. Агафонова Е.А. Трудоустройство выпускников как один из показателей эффективности работы вуза на современном этапе: анализ, проблемы и перспективы [Электронный ресурс] // Концепт. 2014. № S10. С. 1–5.
2. Елина Е. Г. Развитие гуманитарного образования и проблемы трудоустройства выпускников гуманитарных

факультетов//Вестник Герценовского университета. 2011. № 11. С. 51—55.

3.Озымко М.В. Трудоустройство с позиции структурно-деятельностного подхода // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 8-2. С. 176—181.

4.Похолков Ю. Критерии университета инновационного типа с точки зрения профессионалов высшей школы. Вып. 1. Сост. Я.Б. Зеницкая; Уральский государственный университет. Екатеринбург, 2010.-практ. конф. № 6.

5.Тарзян Х.Р. ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ЮРИДИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ // Научное сообщество студентов XXI столетия. ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. VI междунар. студ. Науч

6. Шилина Е.Б. ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПОСЛЕ ВУЗОВ // Научное сообщество студентов: МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: сб. ст. по мат. III междунар. студ. науч.-практ. конф. № 3.

Авилова Ж.Н., Ковригина Т.С.

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Актуальность изучения различных аспектов оценки персонала обуславливается необходимостью обеспечения точности и адекватности получаемых результатов. В последнее время в современном обществе произошли кардинальные экономические, политические и социальные перемены. Во всех сферах общественной жизни возросла роль отдельной личности, а интенсификация труда, изменение содержания большинства видов трудовой деятельности, появление новых задач увеличили значение оценки персонала и повысили требования к конструированию и применению соответствующих оценочных технологий и процедур.

Значение и необходимость использования современных подходов оценки персонала определяется множеством факторов. Подобная оценка играет существенную роль при реализации таких функций, как планирование, подбор и отбор, продвижение, ротация персонала, мотивация и стимулирование, контроль и др. Это важнейший инструмент повышения качества работы, соответственно, и эффективности функционирования организаций. При этом она не должна проводиться отдельно от стратегических целей компании,

целесообразно вести учет внутренней структуры, а также особенностей внешней среды организации. Кроме того, должна быть налажена связь с остальными процессами и системами. Реализация современных подходов к оценке персонала должна происходить в рамках системного подхода к управлению.

Все более актуальны управленческие кадры, способные адаптироваться к меняющимся условиям жизни общества, ориентирующиеся на решение задач устойчивого и эффективного развития всех хозяйственных подразделений системы потребительской кооперации.

Компании, использующие современные подходы к оценке персонала, должны ответить на следующие вопросы:

– какие инструменты и задачи обеспечивают точный и объективный результат?

– как и зачем оценивать сотрудников и кандидатов по внутренним ценностям компании и что делать с результатами?

– какие методики есть, как правильно применять и как работать с результатами?

– как интегрировать между собой результаты оценок по всем направлениям и компетенциям?

– как использовать виртуальную реальность для оценки персонала?

Принципы эффективной системы оценки персонала:

– объективность;

– оперативность;

– простота и доступность процедуры оценки;

– демократизм;

– гласность;

– единство требований оценки;

– результативность;

– максимально возможная автоматизация процедуры оценки;

– обоснованность и четкость критериев оценки;

– информативность оценок;

– системный подход к оцениванию работника [2].

Различают традиционный и современный подходы к оценке персонала, которые представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Подходы к оценке персонала

Оценку используют как в отношении работающих сотрудников, так и в отношении соискателей. Одним из инструментов, который поможет провести качественную оценку, является профиль успешного сотрудника. Как показывает практика, составить его не так уж и просто. Ведь у каждого руководителя подразделения могут быть свои представления об этом [3].

Вследствие экономического кризиса компании вынуждены более тщательно планировать расходы и понимать реальную стоимость обучения и оценки персонала. Высокая цена на развитие работников обуславливает индивидуализацию подхода к сотруднику [1].

Оценка каждого сотрудника отдельно, а не как части группы или отдела, становится во многих компаниях ключевой основой для создания индивидуальных планов развития.

До настоящего времени такие планы были стандартными и фиксировались под каждую должность. То есть у 15 человек, которые занимают одинаковую позицию, был идентичный индивидуальный план развития. Результаты оценки демонстрировали небольшие корректировки в части дополнительных рекомендаций. Сейчас компании стали подходить к затратам на обучение и оценку более рационально. Такой подход требует адресного использования методов работы, что делает подобные планы развития действительно индивидуальными.

Следует отметить, что работник несет персональную ответственность за выполнение плана по обучению и развитию,

составленного специально для него. Это позволяет сконцентрировать внимание на каждом обучающемся, а человек получает индивидуальный подход и инструменты, которые необходимы именно ему.

Выравнивание рынка труда привело к тому, что фокус HR принципиально сместился с задачи «найти и привлечь» подходящих людей на «сохранить и развить», выявив потенциальных лидеров и обеспечив в итоге преемственность руководства.

Это, в свою очередь, накладывает изменения в оценке персонала при подборе и обуславливает возвращение к истокам. Компании уделяют внимание на компетенции, отвечающие за командное взаимодействие, корректируют профили должности, оценивая сотрудника, в том числе, с точки зрения вероятного роста.

В компаниях возникают цели, достичь которые можно только командой, слаженным коллективом. Вовлеченность, способность и готовность выйти за рамки должностной инструкции – все это традиционно возвращается внутри рабочей среды. Гибкость, адаптивность, способность быть командным игроком – данные компетенции вернулись в профили должностей даже на позиции, которые не предусматривают сотрудничества с клиентами.

HR-специалист имеет склонность к усложнению многих вещей. Однако линейному персоналу, далекому от глобальной стратегии, простые и понятные правила карьерного продвижения, системы вознаграждения и легкие для восприятия критерии оценки облегчают работу. Поэтому имеет место упрощение процесса оценки для карьерного продвижения [3].

На текущий момент целесообразно оценивать важные для компании параметры последовательно. В результате чего персонал будет понимать, что без результативной работы невозможно добиться продвижения по карьерной лестнице, даже при условии соответствующей квалификации. Итог оценки – ряд специальных проектов, где необходимо показать измеримый результат. Таким образом, переход от формальной оценки к интерактивному взаимодействию фактически интегрирует процесс оценки в обучение.

Что касается автоматизации, то в данном случае любой процесс, который может проходить без участия человека, должен проходить без него. Это удешевляет и ускоряет бизнес-процессы [1].

Брендинг работодателя становится объектом внимания первых лиц компании и задачей обоих отделов – HR и Маркетинга. Это влияет на процесс подбора, удержания и адаптации. Этот тренд, наряду с таким фактором, как дефицит талантов, приводит компании к

необходимости работать, в том числе с пассивной частью вероятных сотрудников – тех, кто пока не ищет работу – и использованию методов хедхантинга, а также поиску нестандартных методов удержания персонала.

Следует выделить следующую тенденцию в оценке персонала: повышение объективности оценки при существенном удешевлении и упрощении инструментария за счет технических, технологических и модульных решений.

Специалисты по оценке персонала сегодня востребованы в крупных государственных и частных учреждениях, а также в кадровых агентствах. Такие специалисты обладают знаниями основ российского трудового законодательства, порядка и принципов применения профессиональных стандартов, умеют справляться с конфликтными ситуациями, владеют различными методами оценки персонала.

Темпы развития современного бизнеса требуют от руководства компаний постоянного мониторинга эффективности своей деятельности. При проведении подобного рода мониторинга необходимо использовать комплексный подход и анализировать все ключевые составляющие. Одним из важных компонентов анализа деятельности компании является оценка эффективности управления персоналом. Руководителю важно понимать, какова реальная отдача от программ в области управления персоналом, реализуемых в компании.

Для успешного развития организации необходимо знать свои перспективы, исправлять ошибки, непрерывно совершенствоваться. Эти задачи эффективно решаются с помощью оценки персонала. Ее возможности позволяют более эффективно проводить кадровую политику, а руководителям принимать грамотные управленческие решения, направленные на повышение результативности персонала.

Таким образом, оценка персонала представляет собой сложную систему выявления характеристик сотрудников, которая направлена на то, чтобы помочь руководителю организации в принятии управленческих решений по увеличению результативности работы подчиненных. Результативность и применимость подходов к оценке персонала напрямую зависит от поставленных целей, уровня зрелости компании, ее задач и типа корпоративной культуры.

Литература:

1. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие для студентов вузов / А.Я. Анцупов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 391 с.

2. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала: Повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 129 с.

3. Реймаров, Г.А. Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. – М.: ЛКИ, 2015. – 422 с.

Авилова Ж.Н., Ковригин Н.В.

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО КАДРОВОГО АУДИТА КАК ИНСТРУМЕНТ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА

Возрастание роли маркетинга персонала обусловлено необходимостью взаимодействия между рынками рабочих мест, покупателями рабочей силы и самой рабочей силы, а также потребностью внутрифирменного кадрового регулирования и рационального использования потенциала кадров. Одной из основных задач маркетинга персонала является кадровый аудит, который представляет собой независимую экспертизу и оценку кадрового и организационного потенциала предприятия. Современный этап развития и функционирования российской экономики актуализирует вопросы изменения роли человеческих ресурсов отечественных предприятий. Кадровый аудит в настоящее время является очень востребованной услугой.

Эффективность деятельности предприятия в значительной степени зависит от того, насколько успешно руководство справляется с задачей по привлечению, управлению и удержанию высококвалифицированных сотрудников, способных обеспечить конкурентные преимущества организации. Формирование и реализация маркетинговых технологий определили необходимость проведения экономического анализа и контроля этой деятельности в организации.

В традиционном понимании контроль – это процесс обеспечения достижения организацией своих целей. Если применить к маркетингу персонала, то цель будет достигнута в том случае, когда посредством реализации запланированных специфических для каждой целевой группы мероприятий удалось повысить привлекательность предприятия как работодателя. Другими словами, в его пользу при выборе места работы склоняются внешние кандидаты, а собственные

работники – могут подтвердить свое решение продолжать успешно на нем трудиться.

Формирование современного кадрового аудита позволит значительно сократить потери рабочего времени, минимизировать переработки сотрудников, выявить и вывести непрофильные функции за пределы подразделения, высвободить фонд оплаты труда за счет сокращения неэффективных специалистов, увеличить эффективность работы на 50 % [3].

На сегодняшний день при проведении мероприятий, которые направлены на выявление результативности и успешности работы с персоналом, в том числе маркетинга персонала, необходимо принимать во внимание некоторые обстоятельства, специфичные для этой сферы деятельности и осложняющие объяснение и оценку осуществляемых в ней действий. Во-первых, сложное количественное измерение желаемых и фактических показателей, во-вторых, сложное доказательство причинно-следственных связей, в-третьих, временность осуществляемых действий и мероприятий [1].

На рисунке 1 представлена структура элементов контроля маркетинга персонала, которая включает в себя объекты, субъекты, методы и время проведения контроля.



Рис. 1. Элементы контроля маркетинга персонала

Кадровый аудит представляет собой комплексную систему формирования и функционирования институциональной инфраструктуры организации, либо региона по воспроизводству человеческого капитала. Целесообразно в рамках института кадрового аудита внедрять в него локальные блоки регулирования [4].

Основные ошибки, которые допускают внутренние аудиторы при осуществлении своей деятельности, и рекомендации по их устранению представлены в таблице 1.

Таблица 1

Ошибки внутренних аудиторов и рекомендации по их устранению

Ошибки внутренних аудиторов	Рекомендации по их устранению
Неполное/несвоевременное представление информации, неконструктивная позиция в процессе проведения внутреннего аудита	<ul style="list-style-type: none"> – информирование о целях проведения принести рекомендации внутренних аудиторской проверки; – акцентирование внимания на пользе, которую могут аудиторы по улучшению работы кадровой службы; – формирование в компании корпоративной культуры, признающей за сотрудниками «право на ошибку», понимание, что промахи неизбежны даже в работе лучших специалистов; – четкое фиксирование во внутренних документах обязанности сотрудников проверяемых подразделений предоставлять аудиторам всю запрашиваемую информацию в полном объеме в указанные в их запросе сроки.
Недостаточный бюджет времени на проведение аудиторской проверки	Гибкий подход к составлению и коррекции рабочих планов проверок, а также предварительный учет в них необходимого временного резерва на случай определенных запросов.
Неподготовленность отдельных руководителей к восприятию информации об истинном положении дел	<p>Описание порядка внедрения в жизнь рекомендаций внутренних аудиторов, сделанных ими по итогам проверки, на первом этапе создания службы внутреннего кадрового аудита.</p> <p>Фиксирование во внутренних документах компании ответственности руководителя за анализ результатов аудита.</p> <p>Осуществление корректирующих либо предупреждающих действий на основании отчета и кадрового аудита, как из бывших сотрудников кадровой службы, так и путем привлечения в него сотрудников из консалтинговых или юридических компаний, оказывающих услуги кадрового консалтинга, рекомендаций, предоставленных внутренними аудиторами.</p>

Отсутствие независимости службы кадрового аудита	Формирование подразделения внутреннего аудита
--	---

Данные рекомендации и предложения могут быть отредактированы службой персонала с учетом специфики компании и круга задач, стоящих перед службой внутреннего кадрового аудита.

Любой предприниматель, который нанимает сотрудников, подвергает себя целому ряду рисков. Российское трудовое законодательство постоянно видоизменяется, из-за чего появляется необходимость часто перепроверять документацию на соответствие установленным требованиям.

Кадровый аудит – это объективная профессиональная оценка системы кадрового документооборота компании.

Если необходима проверка ведения кадрового делопроизводства государственной трудовой инспекцией или из компании уволился ответственный сотрудник кадровой службы, потребуется провести аудит кадрового делопроизводства: тщательно проверить и привести в соответствие с действующим законодательством всю кадровую документацию.

При проведении кадрового аудита выявляется уровень соответствия работников должностям, которые они занимают, оцениваются личностные качества, дается характеристика отдельным сотрудникам. Кроме того, проводя подобный аудит, можно определить существующие в коллективе формальные и неформальные группы, их лидеров, установить социально-психологический климат в организации, провести проверку правильности проведения кадровой документации, создать паспорта рабочих мест [3].

Прежде чем оценивать работу персонала, следует проверить, правильно ли организована система управления предприятием. Для этого проводится комплексная диагностика, которая включает маркетинговый, финансовый, управленческий аудит, так как часто причиной неэффективной работы сотрудников является неправильная организация производственного процесса и некорректно организованная структура управления предприятием. При проведении аудита персонала в каждом конкретном случае должен использоваться индивидуальный подход к проблеме. Специалисты разрабатывают индивидуальные программы, комбинируя методы анкетирования, наблюдения, тестирования, используют интервью и фокус-группы.

Но аудит персонала возможен и как самостоятельная единица исследования, когда, например, требуется оценить работу продавцов, диспетчеров, операторов.

По рекомендации консультантов, проводивших аудит персонала, можно изменить график работы специалистов, сделав его гибким, провести ряд изменений в системе оплаты труда. Эти изменения положительно повлияют на общий климат в фирме. Проведение аудита позволит решить многие проблемы, не прибегая к таким радикальным мерам, как замена существенной части сотрудников.

Кадровый аудит влияет на многие аспекты деятельности организации: от формирования коллектива до повышения эффективности компании.

Формирование современного кадрового аудита способствует выявлению:

- уровня кадровой обеспеченности и потребности в персонале;
- качественной структуры управленческого персонала;
- потребностей в обучении;
- стилей управления;
- социально-психологического климата;
- инновационного потенциала;
- основных источников сопротивления изменениям [4].

Оптимальную организацию процесса кадрового аудита как инструмента маркетинга персонала можно представить в следующем виде:

1. Создание внутреннего подразделения по кадровому аудиту при помощи внешних консультантов;
2. Идентификация возможных рисков и вероятных проблемных зон, а также разработка методики проведения внутреннего кадрового аудита компании;
3. Проведение апробации созданной методики и, при необходимости, осуществление ее коррекции;
4. Проведение обучения региональных аудиторов работ по принятой технологии;
5. Оценка деятельности службы внутреннего кадрового аудита спустя установленное время внешними консультантами [2].

Следовательно, создание внутреннего подразделения по кадровому аудиту и разработка технологии проверки позволит предприятию проводить кадровый аудит самостоятельно, привлекая внешних экспертов лишь тогда, когда профессиональной компетентности внутренних аудиторов может оказаться недостаточно.

С осознанием исключительной значимости трудовых ресурсов в успешном развитии современной компании, с пониманием их решающей роли для победы в конкурентной борьбе в российской науке и практике приобрели и продолжают наращивать актуальность

вопросы экономики труда. Современные требования окружающей среды и внутриорганизационные условия указывают на увеличение важности управления персоналом в российских компаниях, свидетельствуют о наличии серьёзных несоответствий в данной сфере и диктуют необходимость перемен в организации и осуществлении деятельности по управлению персоналом организации. Поэтому множество компаний уже пережили, переживают или стоят на пороге процесса реформирования деятельности в области маркетинга персоналом. Для реализации этих трансформаций необходимо отчётливое представление об областях несоответствия и степени их выраженности. В связи с этим сегодня так остро стоит проблема максимально эффективного диагностирования столь значимой сферы организационного функционирования – проведения кадрового аудита.

Ведение кадровой документации – один из наиболее трудоемких и сложных участков работы кадровика. Далеко не всегда приступая к работе на новом месте, специалист по персоналу получает идеальный порядок. В первую очередь специалисту следует обратить внимание на обязательные требования законодательства к порядку ведения кадрового учета. Но при этом помнить: одинаковых для всех стандартов ведения кадровых документов не существует, в кадровой сфере всегда есть место для творчества. Целесообразно периодически изучать варианты систематизации документов, регулирующих трудовые отношения, в соответствии с новейшими требованиями законодательства, рассматривать типичные ошибки работодателей, судебную практику, в том числе по рассмотрению претензий проверяющих органов. При оценке рисков выявленных нарушений и исправлении ошибок рекомендуется предоставлять результаты кадрового аудита руководству, фиксировать ответственность работодателя за ошибки и нарушения, размеры штрафных санкций за нарушения в области кадрового делопроизводства и защиты персональных данных, разрабатывать практические рекомендации по устранению наиболее распространенных ошибок.

Таким образом, в ходе кадрового аудита может быть собрана, обобщена и проанализирована информация, которую невозможно получить в ходе текущей деятельности аппарата управления организации. При этом можно получить неожиданные и очень любопытные результаты, которые могут порадовать, либо наоборот огорчить руководителей. Однако в любом случае подобная информация может и должна использоваться в интересах предприятия.

Литература:

1. Внутренний маркетинг персонала: пошаговый алгоритм внедрения и реализации. [Электронный ресурс] URL: <http://www.gd.ru/articles/3771-vnutrenniy-marketing-personala> (дата обращения 30.10.2018).
2. Журавлева Т.А. Эффективное управление маркетингом предприятия. Экономика и управление: новые вызовы и перспективы / Т.А. Журавлева. Сборник статей V международной научно-практической конференции 7–8 ноября 2016
3. Парушина Н. В. Аудит: основы аудита, технология и методика проведения аудиторских проверок/ Н. В. Парушина, Е. А. Кыштымова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Форум: ИНФРА-М, 2015. – 560 с.
4. Рогоуленко Т.М. Основы аудита/Т.М. Рогоуленко. – М.: Флинта, 2016. – 672 с.

**Аль-Бу-Али Уатик Саед Джасаам.
Ахмед Ахмед Анис Ахмед.**

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

УТИЛИЗАЦИЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОТХОДОВ

Строительная индустрия включает в себя различные процессы и использует огромные количества ресурсов. Эти процессы оказывают серьезное воздействие на окружающую среду который, согласно [1], встречается в разных временных масштабах добыча и переработка сырья, используемого в строительстве, продолжительностью процесса строительства, эксплуатации здания, вплоть до будущего разрушение структуры в конце ее оперативной жизни.

Известно, что строительные работы создают большое и разнообразное количество отходов. По данным Совета по экологическому строительству США (2001), на него приходится до 30% от общего объема отходов в Соединенных Штатах, составляет около 136 млн. тонн в год годовых. В результате управление отходами и сносами сооружениями стало одним из основных экологических проблем во многих муниципалитетах[2].

В некоторых более развитых странах озабоченность по поводу последствий человеческих усилий окружающая среда и рост расходов по проекту увеличили стремление к Управление строительными отходами. Был сильный стимул «делать больше с меньшими

затратами», путем сокращения отходов на всех этапах строительства, как указано в «Переосмыслении» Строительства в Великобритании [3].

Исследователи изучают различные мнения о том, какие составляющие отходы. [4,5] определили строительный материал как разница между стоимостью доставленных и принятых материалов сайта и тех, которые надлежащим образом используются в соответствии с указанными и точно измеренными в работе, после вычитая экономию затрат на замещенные материалы, переданные в другом месте, в которых ненужные затраты и время могут быть связаны с материальными потерями. Строительство и снос отходы представляет собой поток отходов комплексов, состоящий из широкого Разнообразия материалов, которые находятся в виде строительного мусора, щебень, земля, бетон, сталь, древесина, и смешанные оформление сайта материалы, вытекающие из различных строительных деятельности, включая земельный котлован или образования, гражданское и гражданское строительство, сайт оформление, мероприятия по сносу, дорожные работы, и строительство ремонт. Наиболее строительные отходы, ранее считавшиеся инертными были обнаружены порождают вредные щелочи, которые оказывают негативное воздействие на окружающую среду [6,7].

Практика утилизации отходов для строительных работ была целью защиты окружающей среды и признание, которое строительные и демонтажные работы вносят значительный вклад в загрязнение [4,5]. Это повышение осведомленности воздействие на окружающую среду от строительных отходов привело к разработке отходов управление как важная функция управления проектными проектами [4]. Существует несколько подходов к управлению строительными отходами. Процесс управление строительными отходами выходит далеко за рамки удаления самих отходов. Это всеохватывающей стратегии для эффективного использования строительных ресурсов, с учетом к сокращению количества отходов, а также к эффективным образом. Наиболее распространенный подход к управлению строительными отходами выгружается на полигонах. Однако сокращение площади полигона привело к увеличению расходов на захоронение отходов подрядчику [7].

Кроме того, относительно большое количество материалов теряется из-за плохого материала контроль над строительными объектами [8]. Это вызвало необходимость в альтернативы для предотвращения

отходов и инициативы по сокращению, повторному использованию и / или переработке произведенных отходов, которые называются тремя R строительными отходами управление. Иерархия отходов была широко принята в качестве руководства для строительства менеджеров, в соответствии с принципами устойчивого строительства. Иерархия отходов предполагает, что:

i) Наиболее эффективным решением для окружающей среды может быть выработка отходов.

ii) Если дальнейшее сокращение невозможно, продукты и материалы могут иногда повторное использование, либо для той же, либо для другой цели.

iii) В противном случае стоимость должна быть возмещена из отходов, путем переработки, компостирования или извлечение энергии из отходов.

iv) Только если ни одно из этих решений не является целесообразным, следует удалять отходы, используя наилучший возможный экологический вариант. (Источник: Департамент окружающей среды, транспорта и регионов, 2000 год)

На этапе строительства начинают появляться отходы, которые продолжаются через срок службы здания, такие как использование, ремонт и снос. генерирование отходов строительства и сноса различается в зависимости от типа и функции здания в каждом этап строительства, использования, сноса и реконструкции. В качестве примера это может быть выяснили, что 10% материалов, используемых на этапе строительства, стали отходами. Они были описаны как чистые отходы, которые можно было легко классифицировать для рециркуляции и повторного использования. Считается, что операции по сносу и ремонту производят в десять раз больше отходов, чем генерируется на этапе строительства[12]. Классификация этих отходов на этих этапах было сложно, поскольку они были загрязнены, сложны.

Количество и тип отходов различаются при производстве строительных материалов м, в том числе отходы, вызванные резанием или реформацией во время производства и потерь из-за нестандартных или дефектных продуктов. Факторы, такие как дефекты дизайна, ошибочные проектные данные, дефекты деталей, дефекты предпочтений производства, отсутствие связи между дизайнерами, отсутствие информации на этапе проектирования (управление, предварительное работы, предварительная разработка, применение /

детальный дизайн) могут привести к производства, использования и сноса. На этапе строительства отходы вызваны многими факторами, в том числе неиспользованными материалы, неправильные материалы; излишков трафаретов или гвоздей, пакетов строительных материалов или компоненты; излишков бетонных материалов из-за переломов или деформаций из-за неправильного хранения или технического обслуживания строительных материалов и компонентов, поступающих на строительная площадка; необходимость разборки из-за производственных ошибок; ошибочные черенки; неправильное оборудование; плохие погодные условия; перемещение материалов; и ошибочным измерения [11]. Уровень потерь, вызванных на стадии строительства, зависит от строительная система, проект и разнообразие строительных материалов и компоненты.

Во время стадии сноса, когда здания завершили срок службы, все здание, все материалы и компоненты следовательно, количество отходов увеличивается. Планируемое и систематическое удаление мусора важность. Структурные проблемы отдельных зданий могут включать полное разрушение, из-за землетрясений, незаконного структурирования, процессов городской трансформации и т. д.

Управление отходами отходов строительства и сноса стало одной из основных экологических проблем в из-за его долгосрочных последствий. Неконтролируемый сброс отходов строительства и сноса отходы не только представляют собой значительную экологическую нагрузку, но и хорошо. Экологические и экономические последствия отходов отходов строительства и сноса могут быть уменьшены рациональным политики управления. Цель строительства управления отходами отходов строительства и сноса основана на отходах минимизации и надлежащего удаления, которые обе помогают уменьшить отрицательные воздействие на окружающую среду. Спецификации Европейского Союза можно оценить в трех принципы управления отходами [10].

- Предотвращение отходов: это ключевой фактор в любой стратегии управления отходами. Цель состоит в том, чтобы минимизировать отходы перед строительством путем детального проектирования рамок и планов использования материалов

- Восстановление: этот этап направлен на снижение воздействия окружающей среды на неизбежные отходы, путем повторного использования и переработки.

- Надлежащее хранилище: этот этап включает варианты хранения соответствующим образом для невозстанавливаемых отходов, образующихся на зарегистрированных участках. Легкий путь доступа поможет увеличить эффективности и помощи при участии строительных пользователей.

Управление отходами оценивается с учетом его экономических выгод, а также вариантов отходов предотвращение не только помогло повторно использовать и перерабатывать денежные сбережения, но и генерировать более широкие экологические выгоды, такие как сохранение природных ресурсов. Повторное использование и отходы предотвращение загрязнения воздуха и воды, связанного с производством материалов и которые косвенно являются активом для здоровья человека. Это также экономит энергию и уменьшает сопутствующее производство парниковых газов. Утилизация многих материалов требует меньше энергии, чем производство цельного запаса, а также может снизить транспортные потребности и связанных с ними воздействий.

Предотвращение и сокращение отходов начинается на стадии производства строительных материалов. Рекуперация отходов, образующихся в процессе производства, играет решающую роль в предотвращении отходов на последующих этапах строительного срока службы. Фаза проектирования очень важная часть процесса производства здания, чтобы рассмотреть вопрос о создании строительных отходов и определения вариантов повторного использования и переработки и особенностей строительства материалы. Предотвращение фазы проектирования напрямую влияет на объем строительных отходов потоком в строительстве, использовании и демонтаже. По оценкам, в некоторых международных что почти треть отработанных отходов может быть получена от дизайнеров, способность управлять предотвращением сокращения отходов [11]. Следующие меры предосторожности могут затем выполняться на этапе проектирования:

- Проектирование зданий, оптимизированных для удовлетворения потребностей пользователей,

- Вместо того, чтобы создавать места в ненужных масштабах, проектируя места подходящих размеров, основанный на принципе «Меньше - больше» и уменьшении количества материалов, которые станет отходов строительства и сноса отходов,

- Использование прочных и ремонтируемых строительных материалов и компонентов, которые уменьшают необходимость частого замещения на этапе использования,

- Создание гибких проектных решений для уменьшения количества отходов строительства и сноса в зданиях изменены для удовлетворения меняющихся потребностей пассажиров,

- Предпочтение стандартных модулей на этапе проектирования для уменьшения потерь материала во время этап строительства,

- Выбор продуктов на основе жизненного цикла, технология производства конструкции материала и последствий этой технологии для окружающей среды и здоровья,

- Расширение экономического срока службы структуры с учетом качества и устойчивости строительных материалов,

- Использование многоразовых и / или перерабатываемых материалов,

- Использование местных материалов для сокращения потребления отходов и энергии,

- Разработка проекта реконструкции вместо проектов разрушения старых зданий с целью уменьшить количество отходов,

- Определение адгезивов и красок на водной основе.

Условия купли-продажи должны тщательно контролироваться во время строительства, чтобы минимизировать отходы избыточного сырья и обеспечить финансовую экономию. Меры предосторожности, которые могут быть приняты на стадии строительства, включают:

- Обеспечение надлежащей транспортировки строительных изделий,

- Использование строительных материалов соответствующих размеров и размеров для проектирования,

- Указание материалов в соответствующих размерах для предотвращения отходов, возникающих в результате резки и разломы материалов,

- Приобретение материалов в больших количествах для уменьшения упаковочных отходов, связанных с меньшие количества,

- Любимые поставщики материалов, которые извлекают упаковку продукта,

- Любимые поставщики материалов, которые извлекают излишки материалов из производства,

- Приобретение материалов с токсичными компонентами (когда их использование необходимо) в небольших

чтобы уменьшить проблемы при утилизации излишков материалов,

- Контроль доставки материалов перед использованием и / или хранением для предотвращения отходов на месте генерации и возвращения поврежденных материалов,

- надлежащим образом хранить материалы, чувствительные к сезону;

- Принимая меры предосторожности против вандализма,

- Принимать необходимые меры предосторожности для предотвращения возможного повреждения естественных местообитаний во время раскопки,

- Повышение осведомленности строителей и привлечение их к ответственности за результаты их задачи,

- Упоминание материалов и вопросов управления отходами в соглашениях с подрядчиками.

Пользователи и разработчики должны быть проинформированы об этих проблемах, чтобы уменьшить изменения / реконструкции во время использования. Во время ремонта демонтаж компонентов и транспортировка материалов должна быть тщательно транспортирована, чтобы максимально использовать возможность повторного использования строительных материалов.

Перед сносом следует тщательно разобрать материалы, подлежащих повторной переработке и повторному использованию. планируется. Это может продлить процесс сноса. Однако это важно для максимизации экономических и экологических выгод. Снос должен охватывать следующие меры предосторожности:

- Сократить отходы, предложив соответствующие методы сноса,

- Предлагая переработку или повторное использование строительных материалов, извлеченных из конструкций завершая свою жизнь,

- Определение повторно используемых или подлежащих вторичной переработке материалов до сноса (вода и электричество системы, двери, окна, системы санитории и т. д.),

- Поручить строительному персоналу о материалах, которые будут разобраны и надлежащие стратегии для обеспечения разборки неповрежденных элементов,

- Определение пользователей и рециклистов на любые разобранные материалы,

- Обращая внимание на материалы, которые могут содержать опасные составляющие (основанные на свинце) краски,

асбестоизоляционные материалы и т. д.). Техническая помощь должна быть такие вопросы [9].

Увеличение рециркуляции и повторного использования отходов отходов строительства и сноса в отрасли поможет сохранить сокращающиеся ресурсы полигона. Во многих частях мира растут интересы рециркуляции и повторного использования отходов строительства и сноса строительной промышленностью. Эффективное управление отходами позволило восстановить 90% отходов строительства и сноса [12]. В Нидерландах самый высокий уровень (90%), затем Австралия (87%) [13] и Дания (82%) [14].

В 2008 году общий объем обработанных отходов в Англии составил 86,9 млн тонн. 53 млн тонн были переработаны, а еще 11 млн. тонн были распределены на льготных участках (обычно земля мелиорация, улучшение сельского хозяйства или инфраструктурные проекты) [15]. Управление и восстановление отходов строительства и сноса позволит:

- Снижение воздействия окружающей среды на получение дополнительного сырья, их транспортировку и обработки,
- Снижение зависимости от природных ресурсов,
- Снижение уровня выбросов, связанных с производством и транспортировкой строительных материалов,
- Снижение затрат, связанных с закупками новых материалов,
- Сокращение потребности в местах захоронения отходов строительства и сноса
- Снижение негативного воздействия на окружающую среду посредством процессов удаления и утилизации,
- Создание источника для сектора путем повторного использования материалов отходов строительства и сноса для вторичного спасения материалы,
- Создание новых полей занятости.

Повторное использование и / или рециркуляция бетонных отходов, которые представляют наибольшую долю отходов строительства и сноса отходов, предлагает как решение проблем удаления отходов, так и природных ресурсов. В то время как 40% всемирно используемых камней, камней гальки и песков потребляются в структурировании деятельности каждый год, наличие хороших показателей качества агрегатов [16].

Литература:

1. Horsley A., France C. and Quartermass B., (2003), 'Delivering Energy Efficient Buildings: A Design Procedure to Demonstrate Environmental and Economic Benefits', *Journal of Construction Management and Economics*, Vol. 21, Pg 345
2. Faniran and Caban, 1988; Kibert, 1994; Ferguson et al., 1995; Graham and Smithers, 1996; Guthrie et al., 1999; Symonds, 1999; Lawson and Douglas, 2001, cited in Poon et al, (2004).
3. Department of the Environment, Transport and Regions, (2000), *Building a Better Quality of Life: A Strategy for More Sustainable Construction*, DETR, London
4. Shen, L. Y, Tam, V. W, Tam, C. M, and Drew, D, (2004), 'Mapping Approach for Examining Waste Management on Construction Sites', *Journal of Construction Engineering and Management*, Vol. 130, No. 4, July/August 2004, pp. 472-481
5. Shen, L. Y., Tam, V. W. Y and Tam, C. M., (2002), Material Wastage in Construction Activities – A Hong Kong Survey, *Proceedings of the CIB W107 1st International Conference: Creating a Sustainable Construction Industry in Developing Countries*, 11 – 13 November, Stellenbosch, South Africa.
6. Alwi, S., Hampson, K. and Mohammed, S., (2002), Waste in the Indonesian Construction Projects, *Proceedings of the CIB W107 1st International Conference: Creating a Sustainable Construction Industry in Developing Countries*, 11 – 13 November, Stellenbosch, South Africa.
7. Lingard, H, Graham, P. and Smithers, G. (2000) 'Employee Perceptions of the Solid Waste Management System Operating in a large Australian Contracting Organisation: Implications for Company Policy Implementation', *Construction Management and Economics*, Vol. 18, pp 383.
8. Poon C. S, Wan Yu, A. T, Wong S. W and Cheung E. (2004), 'Management of Construction Waste in Public Housing Projects in Hong Kong', *Journal of Construction Management and Economics*, Vol. 22, Issue 5, Pp 461-470
9. Esin T, Coşgun N (2005) Ecological Analysis of Reusability and Recyclability of Modified Building Materials and Components at Use Phase of Residential Buildings in Istanbul. UIA 2005 Istanbul XXII World Congress of Architecture - Cities: Grand Bazaar of Architectures, 3-10 July 2005, Istanbul.
10.]European Commission Environment (2011) Available: <http://ec.europa.eu/environment/waste/index.htm>. Accessed 2011 February 01.

11. Osmani M, Glass J, Price A.D.F (2008) Architects' Perspectives on Construction Waste Reduction by Design. Waste Management. Volume 28. Issue 7: 1147-1158.
12. Öztürk M (2005) İnşaat Yıkıntı Atıkları Yönetimi (In English: Construction Debris Management, Ministry of the Environment and Forestry). Ankara.
13. Construction Waste Recycling Exceeds Target (2000) Available: <http://eied.deh.gov.au/minister/env/2000/mr22jun00.html>. Accessed 2000 February 01.
14. European Commission, Directorate-General, Environment, Directorate E-Industry and Environment, ENV.E.3 - Waste Management, DG ENV.E.3 (2000) Management of Construction and Demolition Waste. Working Document N°1.
15. Department for Environment, Food and Rural Affairs (2012) Available: <http://www.defra.gov.uk/statistics/environment/waste/wrfg09-condem>. Accessed 2012 April 6.
16. Ngowi A.B (2001) Creating Competitive Advantage by Using Environment-Friendly Building Processes. Building and Environment 36: 291-29

Алейник Е.С., Смоленская О. А.

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ОКТЯБРЬСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ

В октябре 1917 года произошло событие, которое коренным образом изменило развитие Российской Империи. И главным вопросом является вопрос о предпосылках этой революции. Важнейшими причинами были: социальные, политические и т.д , но в месте с тем, на мой взгляд, основная причина породившая Октябрьскую революцию – экономическая. Нерешённый ряд вопросов с помещичьими пережитками, нерешённый аграрный вопрос и вопрос крестьянства отразился на экономике страны.

Во второй половине 19 века был проведен ряд реформ по решению проблемы Крепостного права. Крепостническая система изжила себя экономически: помещичье хозяйство, основанное на труде крепостных, все более приходило в упадок. Это очень сильно тормозило развитие экономики в России и приводило к отставанию Империи на фоне других стран. 19 февраля 1861 г. был опубликован Манифест об отмене крепостного права. Манифест предоставлял крестьянам личную свободу и общегражданские права. Крестьянин освобождался от личной опеки помещика, мог владеть имуществом, заключать сделки. Вместе с тем, личная свобода крестьянина ограничивалась сохранением общины. При освобождении крестьянам

предоставлялись наделы земли, которые на 20% были меньше тех участков, которыми они пользовались при крепостном праве. За землю крестьяне должны были выплатить помещикам выкуп, величина которого в 1,5 раза превышала рыночную стоимость земли. 80% выкупа помещикам выплачивало государство. Крестьяне в течение 15 лет должны были выплачивать долг государству с процентами. Реформа 1861 г. принесла свободу более чем 30 млн. крепостных крестьян и способствовала становлению капиталистических отношений в деревне. Однако реформа позволила сохранить помещичье землевладение и обрекла крестьян на малоземелье и нищету. Проблема начала заключаться в том, что крестьянин вынужден был наниматься к помещику чтобы можно было расплатиться, ведь его земли не хватало для производства того количества товара за продажу которого крестьянин мог и государству выплатить деньги и себе оставить. Крестьянская реформа 1861 г. сохранила сельскую общину. Надельная земля отводилась, как правило, всей общине, затем каждому двору в соответствии с количеством в нем ревизских душ выделялся земельный надел в пользование. Лишь в западных губерниях преобладало подворное землепользование, но и там существовали общины с той лишь разницей, что в них отсутствовали земельные переделы. Для поземельной общины было характерно периодическое перераспределение земли и связанных с ней податей. Перераспределялась только пахотная земля; выгоны и сенокосы оставались в общем пользовании, а усадьбы – в постоянном владении крестьянского двора. Общие переделы проводились по качеству и местоположению участков, затем делились между домохозяевами по числу душ или тягол. Тем самым создавались многополосность и чересполосность крестьянских наделов. Практиковались частные переделы, когда часть наделов отбиралась у дворов с «убылыми душами» и передавалась дворам с увеличившимся составом семей. В соответствии с этим уменьшались или увеличивались повинности этих семей. В пореформенную эпоху при наделении землей во время переделов стал применяться критерий состоятельности двора (платежеспособности). Происходило и принудительное наделение землей. Для обеспечения отбывания повинностей сохранялась круговая порука – за неисправного плательщика отвечала вся община. Вследствие чего зажиточные крестьяне не могли развиваться и выходить на новый уровень. Таким образом, реформы не сняли аграрный вопрос в России и не сняли вопрос крестьянства, что вызывало в народе недовольство. Все это замедляло процесс

модернизации, процесс без которого ни одна ведущая страна не смогла поднять состояние своей экономики. На проблемах модернизации также сложились такие экономические проблемы, как: нехватка средств у государства, низкая покупательная способность и многоукладная экономика.

Несмотря на это буржуазия начинает расти. Россия становится на путь модернизации и в ней начинают заграждаться буржуазные отношения. Так как Россия позже других стран перешла к индустриализации, поэтому большинство промышленных предприятий начали действовать к началу 20 века. Все это давало иллюзию начала становления стабильной экономики и ее росту. В России активно начинают строиться заводы и фабрики. Но по-прежнему все эти действия вызывают все больше проблем у государства и экономики. Единицы предприятий строятся на деньги частного и основная масса строится на деньги государства. Но тут появляется ещё одна проблема, основное развитие промышленности за счёт государства идёт не по всем направлениям. Развивается тяжелая промышленность за счёт создания мощной топливной базы, все это работало, и работало на подъем, который был замечен. Содействовало подъему и определяло его особенности и государственное железнодорожное строительство. По длине железных дорог к началу 20 века Россия заняла второе место в мире. Это достижение было, однако, весьма относительно, если учесть территорию. Но строительство железных дорог давало сильный толчок к развитию отраслей тяжелой промышленности, обеспечивая заказы на металл, уголь, паровозы, то есть создавая рынок сбыта для соответствующих отраслей. Немаловажную роль сыграл Сергей Юльевич Витте, занимающий пост министра финансов с 1892 года. Он провел ряд реформ по улучшению статуса экономики. Это были реформы: 1894 г введение винной монополии, по которой только лишь государство имело право производить крепкое спиртное, 1889 г реформы в железнодорожном хозяйстве, издано временное положение о железнодорожных тарифах. И главная реформа – денежная. Витте ввел золотое обеспечение рубля. Из-за этого в российскую промышленность хлынул иностранный капитал. Высокие покровительственные пошлины препятствовали ввозу сюда иностранных товаров, но можно было ввезти капитал, построить здесь предприятия и продавать продукцию этого предприятия, естественно, без пошлин. Основная часть иностранных капиталов вкладывалась в тяжелую промышленность. Казалось уже вот и все, наступил тот долгожданный момент, когда оставалось только ждать для того, чтобы

экономика вышла на уровень передовых стран мира. Но неожиданно в 1900-1903 гг. в России разразился экономический кризис. Его первым симптомом был денежный кризис, который начался еще летом 1899 г. Резко обесценились акции промышленных предприятий, обанкротился ряд банков, значительно сократился кредит. Вслед за денежным кризисом наступил промышленный. Началось падение цен, товары наводнили рынок. Экономический кризис 1900 - 1903 гг. имел для хозяйства России очень тяжелые последствия. Особенно губительно он сказался на тех отраслях промышленности, которые в период подъема 90-х годов развивались наиболее высокими темпами (черная металлургия, топливная промышленность). В целом за три кризисных года закрылось до 3 тыс. предприятий. Вновь народ начинает выражать свое недовольство, ситуация внутри государства начинает накаляться.

На фоне этого у России появляется внешняя проблема. Надвигающаяся война с Японией из-за столкновения интересов влияния на территориях Китая и Кореи. Сейчас России не нужна была война, нужно было исправлять ошибки построенной системы и продолжать работать над экономикой. Но ни одна из сторон не собиралась уступать друг другу. Россия считала, что это будет не сложная война. Министр внутренних дел Плеве даже говорил: «народу нужна маленькая победоносная война». Победа в войне могла закрыть проблемы внутри государства. В 1904 году японцы начинают войну с нападения на корабли русской армии базировавшиеся в Порт-Артуре. Русско-Японская война была проиграна в 1905 году и она показала экономическую отсталость России, оказала пагубное влияние на хозяйство страны. Только непосредственно военные расходы составили 2617 млн. руб. Стабильность денежной системы России оказалась подорванной.

Внезапно по стране прокатывается волна протестов. Масса недовольных своим экономическим положением людей. Это были рабочие. В конце XIX - начале XX в. положение рабочих оставалось тяжелым. Рабочий день на фабриках и заводах длился 10–12, на рудниках и приисках — 14–16 часов. Заработная плата была низкой — 10–14 рублей в месяц. Ее снижали многочисленные штрафы, которым подвергались рабочие при малейшем нарушении «порядка» на предприятиях. За одну и ту же работу женщины и подростки получали значительно меньше, чем мужчины. Трудились рабочие в тесных, задымленных и грязных помещениях. Жили в глинобитных домах и землянках. В Петербурге люди собрались на митинг и шли целыми семьями к Зимнему дворцу рассказать царю о своём тяжелом

экономическом положении. Этот день в истории известен, как кровавое воскресенье 9 января 1905 года, рабочие были расстреляны полицией. Вера в царя-покровителя пошатнулась...

В 1905 году начинается 1 русская революция, по её характеру можно было бы назвать её буржуазной ведь в ней буржуазия старалась ограничить самодержавие и завладеть большими правами, но в ней было выражено много проблем связанных с экономическим положением населения страны. Главными предпосылками стали: аграрный вопрос и противоречия между развивающимся капиталистическими силами и пережитками феодальных производственных сил. Государство думало, как же разрешить эти проблемы. Здесь можно выделить одну из ключевых личностей - Пётр Аркадьевич Столыпин. В 26 апреля был назначен на пост министра внутренних дел. Он предложил ряд реформ по улучшению экономического положения России даже при условии сохранения самодержавия. Важнейшими были аграрная реформа и реформа местного самоуправления. Ещё в 1906 году Столыпин инициировал проведение целого ряда системных реформ, ключевое место среди которых занимала аграрная реформа. Цель правительства была поднятие крестьянского землевладения. Крестьяне получали право выхода из общины, освобождались от обременительных выкупных платежей, выплачивать которые начали после отмены крепостного права в 1861 году, их уравнивали в правах с остальным населением, им выдавались паспорта, им гарантировалась свобода передвижения, теперь они могли учиться в высших учебных заведениях и поступать на государственную службу. Крестьяне, выходявшие из общины, могли закрепить землю в личную собственность и создавать мелкие имения - хутора или отруба- или же продавать землю и отправляться в город, где требовались рабочие руки для бурно развивающейся промышленности.

Не решив глубоких социально-экономических противоречий, правительство для стабилизации обстановки идёт на уступки рабочим и крестьянам. Был сокращён рабочий день до 8 часов, повышена минимальная заработная плата, дано право создавать профсоюзы, защищавшие интересы рабочего класса, разрешены стачки с выдвижением экономических требований и т.п. Но это было решением лишь поверхностных проблем, которое не затронуло глубоких социально-экономических противоречий. Таким образом, можно сделать вывод о том, что революция не решила всех насущных проблем, а реформы, на которые пошло царское правительство были скорее проведены с целью успокоения общества и не воспринимались

всерьёз. В российском обществе остались три основных противоречия: между крестьянством и помещиками, между развивающимся капитализмом и существующими феодальными пережитками, между промышленным пролетариатом и буржуазией.

Экономическое развитие России в 1905-1909 гг. Кризисы и социальные волнения в российском обществе показали промышленникам необходимость интеграции, что приводило к созданию крупных промышленных объединений, как это было в то время в капиталистических странах Западной Европы. Но российские монополии отличались от западноевропейских. Но для выхода на мировой рынок отечественной промышленности требовалось применение новейших технологий производства, т. к. только в этом случае российские товары могли получаться относительно дешёвыми, производиться с нужной скоростью и быть конкурентоспособными на мировом рынке. Поэтому основной задачей в промышленном секторе было внедрение передовых технологий в производство.

Экономическое развитие России в 1909-1913 гг. В 1909 году после почти 10-летнего застоя начался новый промышленный подъём, продолжавшийся вплоть до начала Первой мировой войны. Экономический подъём был характерен для всех отраслей промышленности. Аграрная реформа Столыпина была, может быть, одной из важнейших предпосылок данного подъёма. Общее развитие сельского хозяйства привело к повышению вывоза зерна на внешний рынок, где цены на хлеб возросли на 35%, что явилось причиной притока денежных средств из-за границы в Россию. Не менее важным был фактор миграции населения из деревни в город, что привело к увеличению числа рабочих, и, следовательно, к развитию промышленности. Таким образом, можно выделить четыре объективных фактора, способствовавших развитию промышленности в 1909-1913 гг - развитие внутреннего рынка, рост спроса на промышленную продукцию как за счёт расширения внутреннего рынка, так и благодаря крупным промышленным заказам правительства, повышение импорта зерна, рост населения в городах и общий рост населения.

Первая Мировая война для России. Россия, в силу своего большого веса на мировой политической арене, не могла остаться в стороне от назревающей войны, хотя последняя была ей не только не нужна для дальнейшего развития, но, как мы видели выше, и опасна. Кроме того, не отвечающее современным требованиям вооружение, недостаток боеприпасов и оружия, слабая подготовка высшего

командного состава оставляли мало шансов для ведения удачной кампании.

Но всё же, связанная договорами с Англией и Францией, Россия вступила в войну. Ведение войны требовало большого напряжения для экономики воюющих стран. Особенно в тяжёлом положении оказалась экономика России с её многочисленными феодальными пережитками. Хотя, благодаря промышленному подъёму 1909—1913 гг., в экономической сфере государства и стали наблюдаться довольно благоприятные тенденции, но всё же догнать в своём развитии передовые страны Россия не смогла. В среднем, день войны обходился в 50 млн. руб. Около 80% продукции текстильной промышленности направлялись на фронт. К концу 1916 г. военную продукцию производили 4500 предприятий, на которых было задействовано 2,2 млн. рабочих, и 3800 предприятий с численностью рабочих в 1,6 млн. Неокрепшая развивающаяся российская экономика не смогла выдержать испытание войной и пришла в расстройство, что усугубило товарообеспечение тыла – в годы Первой мировой войны Россия впервые узнала, что такое очереди. Опять особенно резко встал аграрный вопрос. Солдаты, которые были набраны из среды крестьянства, не имели стимула к борьбе, потому что у них не было земли, которую они пошли бы защищать. А постоянно получаемые письма из дома о тяжёлом положении семей приводили к дезертирству, что разлагало армию изнутри. Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что обстановка российского общества в это время была практически идентична положению в преддверии революции 1905 года. Те же самые социально-экономические противоречия, неудачное ведение войны, падение авторитета власти в глазах общественного мнения. Положение самодержавной власти было настолько шатко, что вряд ли можно назвать какие-либо мирные меры, могущие быстро стабилизировать обстановку, т.к. самодержавие само по себе было в глазах большей части общества каким-то злом, уничтожение которого возможно только революционным путём.

Подводя итоги всего выше сказанного, можно судить о том, что государство прикладывало руку к развитию экономики и экономическому положению населения. Но только все эти действия были не совершенны и противоречивы. Череда различных событий с которым не смог совладать монарх и вся остальная власть страны поразила такое событие, как революция 1917 года. 3000-летняя Российская империя перестала существовать...

Литература:

1. *Корнилов, А.А.* Курс истории России XIX века : учебник / *А.А. Корнилов*. – М.: Изд-во Высшая школа, 1993. –446с. - ISBN: 5-06-002838-0
2. История отечества. Люди, идеи, решения. Очерки истории России IX –начала XX века : учебник / *С.В. Мироненко* [и др.]. – М. : Изд-во Политиздат, 1991. – 366с. ISBN: 5-250-01800-9.
3. Наше Отечество: опыт политической истории в 2 томах : учебник / *С.В. Кулешов* [и др.]. – М.: Изд-во Терра, 1991г. -1010с. ISBN: 5-85255-082-5.
4. *Жарова Л.Н.* История Отечества (1900-1940). 10 класс./ *Л.Н. Жарова, Митина И.А.* – М.: Изд-во СМИО Пресс, 2003. – 432с. ISBN 5-8253-0010-4.
5. *Рудаков, В.Н* Консервативный реформатор / *А. Минаков, Д. Пирин, В. Рудаков* // Журнал Историк. -2017. - №6(30) – с. 9-11

Алфимова И.Г., Приставка Т.А.

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

**ПРОБЛЕМА ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ И ПУТИ СНИЖЕНИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ
СРЕДИ МОЛОДЕЖИ**

Проблема занятости молодежи является весьма актуальной темой в наше время. В современном обществе главным механизмом является молодежь, которая способна качественно и самое главное быстро схватывать и перерабатывать информацию, поднять экономику страны и вывести ее на более высокий уровень развития.

Молодое поколение считается одной из самой активной части трудовых ресурсов. Объясняется это тем что, данная возрастная категория характеризуется повышенной мобильностью, подходить к возникающим проблемам нестандартным мышлением, значительно быстрее происходит адаптация к новому месту работы и обучаемости. Но в то же время молодежь является одной из самых уязвимых групп, это подтверждается низким уровнем конкурентоспособности на рынке труда.

Молодые специалисты во все времена считались перспективной любого экономически развитого государства. Однако, малоэффективная помощь в трудоустройстве молодых специалистов введет к снижению спроса в получении профессионального образования, а также к оттоку за рубеж выпускников институтов.

Все чаще молодой специалист сталкивается с таким понятием как «безработица». Под понятием безработицей рассматривается социально-экономическое явление, которое характеризуется весьма особой сложностью. В данном случае определенная часть населения страны, которая способна зарабатывать себе на жизнь, не способна реализовать свои возможности в силу отсутствия рабочих мест по своей специальности.

Безработица среди молодежи во все времена была, весьма, актуальной темой. В последние годы происходит значительный спад на инженерные и технические специальности, это объясняется низкой оплатой труда в производственном секторе экономики страны. Молодежь, которая имеет опыт труда и знания, не готова работать за предлагаемую низкую заработную плату в данной области труда. Таким образом на данный промежуток времени технические профессии уходят на второй план, и значительно возрастает спрос в пользу так называемых «модных» профессий таких как: юрист, экономист, косметолог. Это все приводит к тому, что на рынок труда переполнен количеством работников в данной сфере, и происходит нехватка инженерных кадров.

Статистические данные позволяют выделить среднее время на поиск работы, которое составляет от 2 до 6 месяцев (). Молодые специалисты за данный промежуток времени проходят примерно 3-4 собеседования для приема на работу. Безусловно положение выпускников университетов значительно лучше среди всех остальных участников рынка труда молодого поколения.

К основным причинам сложностей в трудоустройстве молодежи можно отнести множество факторов. Главный фактор - отсутствие необходимого опыта, в современных условиях отмечается несоответствие уровня квалификации выпускников к требованиям работодателей – отсутствие опыта принятия самостоятельных решений, недостаток знаний, отсутствие практических навыков по полученной профессии. Работодатель не заинтересован в привлечении на работу неопытного специалиста, поскольку хочет получить от рабочей силы моментальную отдачу при минимуме затрат.

Другая причина сложностей трудоустройства молодежи – несоответствие полученной специальности реальной ситуации на рынке труда, в результате чего выпускник, получивший диплом остается не востребованным.

Также высокий уровень безработицы среди молодежи является следствием отсутствия требуемой компетентности. Данная ситуация

представляет собой различие между присвоенной квалификацией данному выпускнику и реалистичными представлениями работодателя.

Также существует значительная конкуренция со стороны выпускников зарубежных вузов, которых предприимчиво привлекают в российскую промышленность. Это объясняется тем, что иностранцы обладают более высокой квалификацией и оказывает весьма высокий уровень образования кандидатов.

Стоит помнить о части молодежи, не имеющей профессионального образования. В отдельную группу можно выделить лиц, не достигших совершеннолетия – они не имеют специальности, не ориентируются в ситуации на рынке труда, не знакомы с трудовым законодательством.

Главным звеном который может решить сложившуюся ситуацию – это значительная поддержка со стороны государства. Ведь, основная функция государства является регулирование процессов занятости и устранение негативных последствий безработицы среди молодежи. Большинство молодых людей не знают про существование центров занятости, обязанности которого заключаются в выплате пособий по безработице, а также оказанию помощи по поиску работы безработным.

Значительная поддержка со стороны органов власти должна быть направлена на сокращение безработицы и обеспечение трудоустройства среди молодых людей. Государственная поддержка, в том числе должна быть направлена на создание гибких графиков и режимов работы для лиц, совмещающих трудовую деятельность с обучением в образовательных организациях.

Должна проводиться корректировка политики в сфере занятости, пересматриваться законодательная база, внедряться меры по введению дополнительных льгот для регионов с высоким уровнем безработицы среди молодежи.

Обязательным условием должно быть функционирование центров социальной и психологической помощи для молодежи, сотрудничество органов власти, центров занятости с молодежными организациями и движениями.

Для повышения уровня занятости молодежи необходима политическая и экономическая стабильность, комплексный подход к решению проблемы. Только совместные действия всех уровней власти могут дать ощутимые результаты.

Жаловаться на социальные проблемы трудоустройства современной российской молодежи бессмысленно. Сегодня рынок труда испытывает потребность в активных и креативных молодых

людях, с разносторонним потенциалом. Поэтому юным специалистам ничего не остается, как можно точнее соответствовать данным тенденциям, повышать или вовсе менять свою квалификацию, заниматься самообразованием и постоянно отстаивать свое место под солнцем.

Если государство не окажет должную поддержку к данной проблеме, то последствия в ощутимой мере могут сказаться на эффективной деятельности экономики всей страны.

Литература:

1. Волонина Н.А. Безработица молодежи // Экономика, предпринимательство и право. – 2012. – № 1. – С. 14.
2. Болдышева Н.О., Конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда. [Электронный ресурс] – 2015. – Режим доступа: <http://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2015/RM15/pages/Articles/IEU/7/3.pdf> – (дата обращения 26.11.2015)
3. Волошинский Е., Проблема безработицы среди выпускников ВУЗов. [Электронный ресурс] – 2011. – Режим доступа: <http://www.bestreferat.ru/referat-296930.html> – (дата обращения 26.11.2018)
4. Захаров М.И. Управление трудовыми ресурсами: / Под ред. М.И. Захаров. – М.: ПРИОР, 2009.-467 с
5. Ростовская Т.К., Ростовская И.В. О развитии системы защиты прав несовершеннолетних и молодежи // Вопросы ювенальной юстиции. 2010. № 3.

Андреянова И.В., Лобарёв Д.С.

Псковский государственный университет, г. Псков, Россия

ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ ПЛОЩАДКА «ПСКОВСКАЯ ОБЛАСТЬ – ТЕРРИТОРИЯ ТВОЕЙ ПРОФЕССИИ» КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ГОСУДАРСТВА, БИЗНЕСА И ОБЩЕСТВА

Псковская область имеет ряд объективных преимуществ социально-экономического развития и одновременно недостатки. Это трансграничное расположение со странами Балтии Европейского Союза, Республикой Беларусь, по существу с потенциальными партнерами международного сотрудничества в области развития профессиональных ориентаций. Одновременно, происходит отток человеческого капитала Псковской области в ближайшие мегаполисы, Санкт-Петербург и Москва – рынки труда со значительной долей концентрации трудовых ресурсов. Вследствие возникает проблема дефицита специалистов на предприятиях Псковской области, в том

числе повышение возрастного ценза (33%) и снижении ротации кадров, демонстрируя снижение конкурентоспособности [1]. В связи с этим необходима консолидация сторон – государственных органов на уровне субъекта России, бизнес-сообщества, общественных, образовательных, социально ориентированных организаций в форме социального партнерства, реализации сетевого подхода и синергии в развитии новых профессий, экспорта трудовых ресурсов на предприятия Псковской области, создания новых рабочих мест.

Основой социального партнёрства выступает Государственная программа Псковской области «Содействие экономическому развитию, инвестиционной и внешнеэкономической деятельности на 2014–2020 годы», где наблюдается рост инвестиционных проектов по модернизации материальных и производственных мощностей, освоению производства [2] новых видов конкурентоспособной продукции.

Материально-производственной основой служит обновление производственного потенциала в формировании экономических точек роста Псковской области: Особая экономическая зона промышленно-производственного типа «Моглино» (9 резидентов) [3], Промышленный электротехнический кластер Псковской области (19 предприятий), сельскохозяйственный кластер и кластер легкой промышленности.

В целом, в рамках реализации программ социально-экономического развития с государственным участием, а также с участием представителей бизнеса и промышленности создаются предпосылки формирования нового рынка труда Псковской области, требующего профессиональной подготовки квалифицированных специалистов, в том числе в открытии профессиональных площадок. В свою очередь, создание профессиональных, производственных площадок предусматривает партнёрство образовательных организаций с предприятиями, компаниями Псковской области на принципе социального партнёрства.

Основным *инструментом* социального партнерства государства, бизнеса и общества служит профессиональная ориентационная площадка «Псковская область – Территория твоей профессии» на базе ФГБОУ ВО «Псковский государственный университет».

Проект «Псковская область – Территория твоей профессии» обусловлен проблемами в молодежной среде всех уровней образовательных учреждений, а именно недостаточного сознательного понимания выбора профессии, выработки траектории профессионального роста, обоснования вложения образовательных

инвестиций и достижения конкурентоспособности работника на рынке труда.

Стратегическими *целями* проекта «Псковская область - Территория твоей профессии» выступают:

- формирование представлений молодежи о планировании профессионального роста, производственных инновациях организаций;
- содействие формированию умений обосновывать и оценивать значимость индивидуального образовательного и профессионального роста;
- профессиональная ориентация молодежи в соответствии с требованиями рынка труда Псковской области;
- содействие в трудоустройстве выпускников.

В целом, указанные стратегические цели реализуются на основе интеграция и синергии в получении мультипликативного эффекта результатов развития рынка образовательных услуг и рынка труда Псковской области.

В частности, в проект привлечены участники всех уровней:

1. Государственный уровень.

Главное государственное управление образования Псковской области; Управление образования Администрации города Пскова, Государственный комитет Псковской области по труду и занятости населения, РСПП Псковской области,

2. Образовательный уровень.

Образовательные организации и муниципалитеты Псковской области, Псковский университет и его структурные подразделения университета: ресурсный центр подготовки кадров для промышленности и социальной сферы Псковской области, институт непрерывного образования ПсковГУ, управление международной деятельности и межвузовского сотрудничества.

3. Инновационные предприятия и организации.

Центр инноваций Промышленного электротехнического кластера Псковской области, Особая экономическая зона промышленно-производственного типа «Моглино».

4. Общественный уровень.

Общественные организации Псковской области, в том числе «Международное Единство» международного сотрудничества по привлечению иностранных граждан в актуализации новых и осуществления профессий Псковской области.

В итоге на сегодня сформирован интегральный проект активной фазы развития, в том числе в рамках опорного вуза - Псковского

государственного университета и стратегического проекта Особой экономической зоны промышленно-производственного типа «Моглино», в совместной разработке инвестиционных проектов.

Деятельность каждого участника в проекте «Псковская область – Территория твоей профессии» выражена предоставлением профессиональных, производственных и интерактивно-обучающих площадок для выпускников основных, профессиональных образовательных программ, программ высшего образования.

В частности, профессиональные и производственные площадки Псковского завода аппаратуры дальней связи (АДС), завода АО «Электротехнический завод «ЗЕНЧА-Псков», ОАО «Псковская ГТС», Центр инноваций Промышленного электротехнического кластера Псковской области, Инжиниринговый центр «Инновационное электротехническое оборудование» позволяют актуализировать профессию инженера, конструктора, проектировщика, электротехника, профессии отраслей промышленности, оборонно-промышленного комплекса, машиностроения, технологий и техники (в том числе, медиа-диагностической).

Интерактивно-обучающие площадки на базе МБОУ «Псковская инженерно-лингвистическая гимназия», ГБОУ СПО «Опочецкий индустриально-педагогический колледж» актуализируют педагогические и социальные профессии, выраженные в инновациях психолого-педагогической, дефектологической деятельности.

Деятельность ресурсного центра подготовки кадров для промышленности и социальной сферы Псковской области, института непрерывного образования ПсковГУ, управления международной деятельности и межвузовского сотрудничества выражена в содействии, организации, просветительской деятельности, развития стратегических проектов и открытие новых линий профессиональной ориентации молодежи, выполняя роль связующего звена системы образования и предприятий-работодателей на рынке труда.

Псковский государственный университет: предоставляет площадки для проведения конференций, форумов, центров; оказывает услуги по просвещению молодежи о востребованных профессиях региона; проводит мастер-классы, интерактивные занятия в сфере профессиональных интересов конкретного предприятия; знакомит с правилами поступления и обучения в образовательные организации региона; содействует планированию траектории обучения школьников и развития их карьеры.

Экосистема партнерства проекта

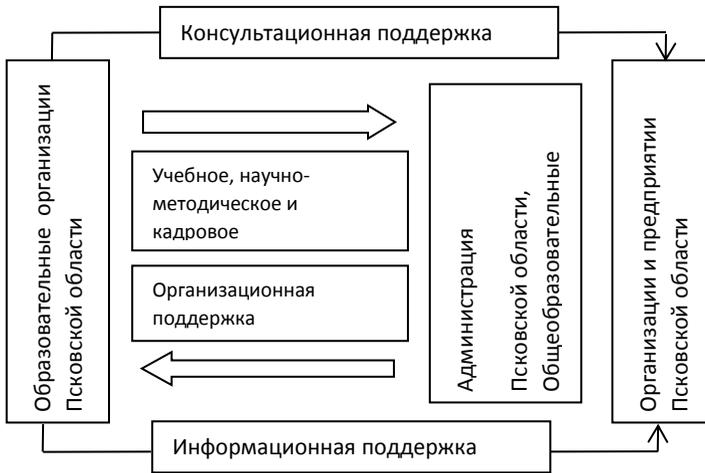


Рис.1 Экосистема партнерства проекта

Таким образом, на основе классификации участников, аналитической оценки значимости деятельности, вклада каждого участника в проект «Псковская область – Территория твоей профессии» в условиях сетевого подхода на основе синергии и социального партнерства с международным участием в формировании у молодежи готовности самостоятельно планировать и реализовывать перспективы персонального образовательно-профессионального маршрута в соответствии со своими возможностями, способностями, с учетом требований рынка труда представим экосистему партнерства проекта (рис.1).

В свою очередь, значимость интегрального проекта для Псковской области актуальна её социальной направленностью развития, в том числе соответствует региональному проекту «Команда 2018» губернатора Псковской области.

Миссия социального проекта состоит в профессиональном непрерывном образовании и выпуске/экспорта специалистов новых профессий на рынок труда, в организации сети профессионально-ориентационных площадок на предприятиях и организациях Псковской области.

Стратегические задачи социального проекта:

- просвещение и популяризация востребованных специальностей региона, знакомство молодежи с развивающимися и инновационными предприятиями и организациями;
- привлечение молодых специалистов на работу на предприятиях региона, в том числе иностранных граждан;
- развитие услуг, направленных на оказание помощи в трудоустройстве молодежи, в том числе иностранных граждан, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- повышение социальной привлекательности Псковской области для иностранных граждан в качестве места работы, обучения и постоянного проживания;
- создание инвестиционной привлекательности для коммерческих компаний в сфере просвещения и социальных услуг, направленных на привлечение молодых специалистов на работу на предприятия Псковской области;
- формирование спроса у молодежи на рынке профессий, стимулирование спроса к дополнительным, профессиональным образовательным программам;
- сохранение человеческого капитала в Псковской области.

Социальный проект реализуется на территории Псковской области, охватывает не менее десяти районов региона, в том числе: г. Псков, г. Великие Луки и г. Остров. Адресно реализуется с развивающимися и инновационным предприятиями региона, где наблюдается рост производства и наличие востребованных мест для трудоустройства.

Социально-ориентированные проекты активно находят поддержку государственных органов в форме субсидирования и предоставления грантов на конкурсной основе при оценке эффективности и социального результата представляемых инициатив. В частности, проект «Псковская область – Территория твоей профессии» по итогам конкурса среди участников некоммерческих организаций социальной ориентации (далее – НКО СО) получит поддержку, что стимулирует общественно-полезный результат.

В частности, ожидаемые результаты проекта выражены в снижении оттока трудового потенциала на 5%, увеличением притока (по квотам) специалистов международного сотрудничества, снижению возрастного ценза специалистов, повышением конкурентоспособности человеческого капитала, создания новых рабочих мест в условиях

Литература:

1. Псковский статистический ежегодник. 2017: Статистический сборник. Псков: Псковстат, 2017. 313 с.
2. Государственная программа Псковской области «Содействие экономическому развитию, инвестиционной и внешнеэкономической деятельности на 2014-2020 годы»: утв. постановлением Администрации Псковской области от 28 октября 2013 года № 499: в ред. постановления Администрации области от 09.02.2017 № 55 // Сетевое издание «Нормативные правовые акты Псковской области». – 2017.
3. «О создании на территории Псковского района Псковской области особой экономической зоны промышленно-производственного типа»: утв. постановлением Правительства РФ от 19 июля 2012 № 729 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 31, ст. 4360.

Астахов Ю.В.

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

РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ

Институционализация кадрового обеспечения устойчивого развития, во-первых, это процесс становления и дальнейшего развития муниципального образования; во-вторых, это сложное социальное явление, которое на практике не происходит внезапно, либо стихийно; в-третьих, институционализация, как правило, протекает в муниципальном образовании в течение определенного периода времени. К примеру, в течение одного, трех, пяти лет и т.д. Заметим, что в определенные периоды тенденции ее развития могут ускоряться, либо замедляться как по объективным, так и субъективным причинам.

В отношении кадрового обеспечения и профессионализма муниципальных чиновников необходимо отметить, что чем сложнее на территории муниципального образования происходят внутренние и внешние изменения в области муниципального управления, реализации стратегии устойчивого социально-экономического развития, муниципальной кадровой политики, тем более разнообразными становятся кадровые технологии, формы и методы работы с муниципальными кадрами, с представителями

хозяйствующих субъектов, местного сообщества, используемые в профессиональной управленческой деятельности.

Таким образом, мы полагаем, что изменения в кадровом обеспечении муниципальных органов власти обусловили появление инновационных элементов профессионализации муниципальных служащих, объективных факторов, которые способствуют дальнейшему развитию институционализации через процесс становления и развития данного социального явления.

Перемещение актуальных задач, связанных с кадровым обеспечением стратегии устойчивого социально-экономического развития из регионов (субъектов РФ), федерального центра в муниципальные образования потребовало выработки новых подходов, технологий в работе с кадровым потенциалом. Использование старого багажа кадровой работы в муниципальном управлении стало, по сути, явно недостаточным. Потребовался социологический анализ процессов, протекающих в кадровой сфере, в кадровом обеспечении муниципальных систем управления. Всего этого все еще не хватает при разработке и реализации муниципальной кадровой политики. Теория социологии управления и концепция кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований призваны ответить на запросы муниципальной практики и вызовы времени.

В этой связи следует обратить внимание еще на один аспект, заключающийся в профессионализме муниципальных чиновников. Так, по мнению профессора В.М. Захарова, «в «кадровом потенциале» акцентирована количественная сторона человеческого потенциала, в «профессиональном потенциале» – его качественная сторона. Кадровый потенциал характеризуется унифицированностью, профессиональный потенциал – дифференцированностью, применительно к профессиональному потенциалу можно говорить о степени его выраженности – высокой, средней или низкой, а также о его дефиците или профиците»¹.

В современных условиях нельзя не обратить внимание и на то, что с высоким профессионализмом, креативным мышлением, ответственностью кадров связаны протекающие процессы в развитии и совершенствовании профессиональной деятельности муниципальных и государственных служащих. Профессионализм кадров, как и всякая медаль имеет фактически две стороны. Между тем, при определенных условиях, при отсутствии правовых, финансовых и организационных

¹ Захаров В.М. Реновационная система воспроизводства профессионального потенциала как условие обеспечения эффективности регионального управления: монография. Белгород: ИД «Белгород». НИУ «БелГУ», 2016. С. 238.

механизмов контроля, обеспечивающих и регламентирующих практическую деятельность органов местного самоуправления, депрофессионализм кадрового потенциала может создавать негативные тенденции, риски для интересов личности служащего, местных сообществ, органов муниципального и государственного управления. Поэтому, как мы полагаем, федеральный центр, органы государственной и муниципальной власти не должны упускать из поля своего зрения процессы и тенденции кадрового обеспечения устойчивого развития, вопросы повышения профессионализма муниципальных кадров.

Данные процессы и механизмы их реализации могут и должны быть изучены, обобщены и работать на интересы местных сообществ. Это, пожалуй, одна из актуальных задач муниципального управления. Т.е. фактически речь идет не только о создании механизмов в защите общества от непрофессионалов, но и создании правовых механизмов контроля за профессиональной деятельностью чиновников. Научно-обоснованное решение этих проблем позволит организовать прозрачную систему подготовленных и квалифицированных специалистов, магистров, аспирантов в сферу муниципального управления, а также использовать современные кадровые технологии и организационные мероприятия, направленные на обеспечение качественного состава органов местного самоуправления.

Сложность и неоднозначность реализации этих проблем во многом связана и с тем, что сфера муниципального управления, муниципальной службы все еще как бы остается вне поля активных научных исследований как учеными, так и практиками. Роль науки в муниципальном управлении неадекватна тем задачам, которые определяются потребностью российского государства и общества в развитой и дееспособной системе местного самоуправления.

Между тем, по мнению ряда экспертов, в области кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований все еще имеется ряд нерешенных проблем, снижающих эффективность реформирования органов местного самоуправления, в числе которых: недостаточное применение активных, деятельных форм и методов совершенствования профессиональных компетенций муниципальных кадров (стажерских площадок, проектных команд), неэффективное использование возможностей сетевого взаимодействия в ходе внутриорганизационного обучения, в работе с кадровым резервом руководящих кадров, создания условий для выдвижения на конкурсной основе и закрепления молодых специалистов в органах власти и муниципального управления. Недостаточно используется

система качественной модернизации муниципального управления, в том числе на основе внедрения в муниципальную практику современных информационно-аналитических, коммуникационных и цифровых технологий.

Чтобы кадровый потенциал соответствовал уровню зрелости социально-экономического, духовно-нравственного развития муниципальных образований, он должен быть высокопрофессионально подготовлен, а использование на практике современных кадровых технологий должно соответствовать его инновационному развитию.

С учетом этих подходов необходимо выстраивать и методологию реализации стратегии устойчивого социально-экономического развития территорий муниципальных образований. Так как в Российской Федерации есть доноры, которые перечисляют сверхдоходы в федеральный и региональный бюджеты. Есть достаточные муниципальные образования, которые в состоянии развиваться за счет собственных доходов, но не имеющие возможности отчислять в вышестоящие бюджеты. Есть дотационные муниципальные образования, которые без помощи федерального и регионального бюджетов выжить не в состоянии. И, наконец, депрессивные (вымирающие) муниципальные образования, у которых в нынешней ситуации нет никаких источников саморазвития.

Но, как показывает практика и наши исследования, муниципальные кадры в данных муниципальных образованиях все еще не готовы действовать в кризисных ситуациях, а основополагающая задача в данном контексте состоит в том, чтобы вытаскивать муниципалитеты из той неблагоприятной, кризисной ситуации, в которой они оказались как по объективным, так и субъективным причинам. Здесь важна целенаправленная переподготовка и переобучение муниципальных служащих, а также кадров, состоящих в управленческом кадровом резерве с учетом данных кризисных обстоятельств и типов муниципальных образований.

Полагаем, что в этой связи кадровый потенциал, стратегия устойчивого развития и муниципальная кадровая политика должны действовать в едином ключе и быть нацелены на реализацию выше обозначенных проблем.

Литература:

1. Захаров В.М. Реновационная система воспроизводства профессионального потенциала как условие обеспечения эффективности регионального управления: монография. Белгород: ИД «Белгород». НИУ «БелГУ», 2016. 323 с.

Астахов Ю.В.

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

Коломыцева М.А.

*Институт экономики и управления НИУ «БелГУ»,
г. Белгород, Россия*

Лебедева Н.В.

*Институт экономики и управления НИУ «БелГУ»,
г. Белгород, Россия*

ИННОВАЦИИ В ПОДГОТОВКЕ И ВЫДВИЖЕНИИ КАДРОВ В ОРГАНЫ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ

В современных условиях XXI века уровень подготовки выпускников Высшей школы, молодых специалистов (бакалавров, магистров, и аспирантов) должен соответствовать масштабу задач региональной и муниципальной стратегии устойчивого социально-экономического развития территории. Вот почему вопрос дальнейшего развития и подготовки кадрового потенциала в муниципальной практики и муниципальной науке является одним из важнейших. Органы муниципальной власти Российской Федерации (а их более 22,4 тыс.), вместе с Высшей школой, Институтами управления должны использовать все доступные механизмы и возможности для того, чтобы активно привлекать выпускников муниципальных средних школ, гимназий и лицеев, а в последствии выпускников вузов, для работы в органы местного самоуправления.

«...Сегодня важнейшим конкурентным преимуществом являются знания, технологии, компетенции. Это-ключ к настоящему прорыву, к повышению качества жизни. Россия должна стать пространством для научного поиска, творческих людей, которые приближают будущее и способны заглянуть за горизонт...».²

Данный тезис в полной мере относиться к практической деятельности органов власти и управления.

Поэтому, как мы полагаем, необходимо разработать и запустить, как на федеральном, так и на региональном и муниципальном уровнях, систему формирования управленческого кадрового резерва. Сегодня только в Белгородской, Курской, Липецкой и Воронежской областях Центрального федерального округа, в которых мы провели социологическое исследование, имеется более 800 анкет потенциальных претендентов на муниципальные и государственные

² Послание президента РФ Путина В.В. Федеральному Собранию Российской Федерации, 01.03.2018 г. Москва.

должности, но с ними необходимо целенаправленно работать, то есть проводить весь технологический процесс, начиная от собеседования, тестирования, проведения деловых игр, «мозговых штурмов» и других кадровых технологий, которые позволят на конкурсной основе выявить лучших, креативных и перспективных, обладающих прочными профессиональными знаниями, молодых специалистов и включить их в управленческий кадровый резерв муниципалитетов для последующего выдвижения. Такая практика, на наш взгляд, позволит при помощи современных кадровых технологий осуществить отбор перспективных, потенциально подготовленных кадров для работы в органах власти и управления.

В этой связи мы предлагаем инновационную кадровую технологию отбора персонала для работы в системе муниципальной службы.

Таблица.

**Технологии
отбора персонала для работы в системе муниципальной службы**

ОТБОР ПЕРСОНАЛА					
<i>Анализ поданных документов (анкеты, резюме, копии трудовой книжки и дипломов)</i>	<i>Организация тестирования кандидатов</i>	<i>Проведение ознакомительного собеседования с кандидатами (кадровая служба)</i>	<i>Групповая дискуссия (МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий»)</i>	<i>Процедура конкурсного отбора</i>	<i>Принятие управленческих решений</i>
- оценка поданных кандидатов	- тест на знание федеральных и региональных	- анализ и оценка поведения кандидатов при	- анализ и оценка поведения кандидата в в ходе	- наличие творческого реферата по	- целевое собеседование с работодателем либо

<p>документов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ заявлений, трудовых книжек; - анализ автобиографии кандидатов; - анализ оценок при обучении в вузе; - анализ рекомендаций и характеристик кандидатом. 	<p>ых законов о муниципальной службе;</p> <ul style="list-style-type: none"> - тест на профессиональные знания; - тест на интеллект. 	<p>собеседования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - реакция и правильность ответов на заданные вопросы; - внесение руководству предложений по результатам собеседования. 	<p>групповой дискуссии;</p> <ul style="list-style-type: none"> - реакция, быстрота и правильность ответов, выразительность поведения в группе кандидатов; - подведение итогов по результатам групповой дискуссии и внесение предложения по кадрам в конкурсную комиссию муниципалитета. 	<p>актуальной проблеме муниципального управления;</p> <ul style="list-style-type: none"> - защита реферата перед конкурсной комиссией; - вопросы, ответы; - подведение итогов конкурсного отбора; - оформление протокола комиссии. 	<p>заместителя руководителя ОМС;</p> <ul style="list-style-type: none"> - подписание заявления о приеме и оформление на муниципальную службу кандидата, подготовка распоряжения, заключение договора (контракта) с муниципальным служащим; - представление нового муниципального служащего персоналу на планерке, рабочем
--	--	---	---	--	---

					совещани и структурн ого подраздел ения ОМС.
--	--	--	--	--	--

Данную кадровую технологию, разработанную и внедренную нами в исполнительном органе муниципальной власти города Белгорода, необходимо развивать, совершенствовать и активно опираться на имеющиеся, как управленческие, так и научные, разработки и данные кадрового резерва для решения задач, связанных с кадровым обеспечением устойчивого развития муниципального образования. Это позволит за 2-3 года индивидуальной целенаправленной работы с претендентами (резервистами), молодыми специалистами подготовить их для работы в органах власти и управления и закрыть имеющиеся вакансии. Данная технология также важна еще тем, что вызовы, с которыми сталкивается сегодня весь мир, новая Россия, регионы, муниципальные образования, а также предприятия и организации независимо от их организационно-правовой формы собственности, заставляют руководителей (топ-менеджеров), органы власти искать новые подходы для развития и совершенствования инновационных кадровых, управленческих и информационно-аналитических технологий, опираясь на научные достижения российских ученых и практиков государственного и муниципального управления.

В Послании Президента РФ В.В. Путина федеральному собранию Российской Федерации особым вниманием отмечено, что «...Необходимо обеспечение продвижения современных профессиональных кадров во всех отраслях экономики и управления...открыть механизмы отбора, обучения и продвижения кадров, обеспечения их социальной мобильностью в регионах»³

Данная задача вполне реальна и выполнима.

К примеру, в Белгородской области по инициативе департамента внутренней и кадровой политики администрации региона запущен на сайте hr.belregion портал о вакансиях в органах государственной власти и местного самоуправления.

³ Послание президента РФ Путина В.В. Федеральному Собранию Российской Федерации, 01.03.2018 г. Москва

Претендент (соискатель) сможет выбирать заинтересовавшую его вакансию и при необходимости откликнуться на нее, заполнив анкету, которая в порядке образца размещена на сайте. Затем она автоматически отправляется в кадровую службу органа государственной власти региона, либо местного самоуправления, где, рассмотрев автобиографические данные претендента решат, пригласить кандидата на собеседование или нет.

Инновацией в данной технологии является то, что, если ни одна из вакансий соискателя не заинтересовала, он все равно имеет право оставить своё резюме в разделе «Заяви о себе», таким образом, специалисты кадровых служб будут собирать, мониторить и накапливать информацию о потенциальных, креативных кандидатах для формирования управленческого кадрового резерва на перспективу.

Реализация на практике данной проблемы весьма важна по следующим обстоятельствам.

Во-первых, между органами власти как мы полагаем, и научными организациями (Высшей школой) с одной стороны, и заказчиками, бизнесом – с другой, нужен конструктивный диалог. Они должны слышать друг друга, быть, если хотите, более гибкими, где это требуется в вопросах подготовки и выдвижения кадров.

Во-вторых, для решения прикладных задач в каких-то аспектах необходимо опираться на органы власти, так как в их компетенции возникает необходимость настроить механизм конструктивного партнерского взаимодействия. Но здесь необходима межведомственная координация. Данную модель необходимо продвигать, а применительно к органам местного самоуправления предстоит осуществить на практике тесную связь муниципальной науки и муниципальной практики, что в итоге, несомненно, даст синергетический эффект в работе с кадрами.

В-третьих, необходимо отметить, что эксперты Центра стратегических разработок предполагают, что к 2030 году в России будет намного меньше трудовых ресурсов, чем сегодня. Тут ничего не поделаешь – демография. Если за последние 15 лет общая численность занятых в экономике выросла с 65 до 72 млн. человек, то в последующие 15 лет она обратно завалится до 64-67 миллионов. Причем основные потери придутся на группы моложе 40 лет – их к 2030 году окажется меньше на 9,3 млн. человек. По идее, теперь федеральному центру, регионам (субъектам) РФ, муниципалитетам, Высшей школе предстоит подготовить на перспективу кадры с учетом того, сколько их будет необходимо в органах власти через 5-10-15 лет и какие будут нужны профессии для выполнения стратегических

задач, связанных с государственным и муниципальным управлением. Если этого не сделать, то дальше будут нарушены все принципы кадровой политики: непрерывное повышение профессионализма, образования, культуры, мотивационной сферы. В результате все сводится к кадровой работе, которая понимается как кадровые перемещения (реновация), ломка сложившихся организационных структур, администрирование. Наличие творческой саморазвивающейся личности управленца, обладающего стратегическим мышлением, которое позволяет в условиях неопределенности принимать единственно верное, неординарное решение, отодвигается на второй план и зачастую не учитывается. Следовательно, современная кадровая политика начинается с преобразования системы среднего и высшего образования, развития муниципальных сообществ, где и формируются базовые (личностные и профессиональные) черты будущего управленца XXI века.

Таким образом, сегодня в новой России, в том числе на региональном, муниципальном уровнях, будут созданы предпосылки для того, чтобы поставить на научную основу всю работу по подготовке резерва управления кадров государственной и муниципальной службы, наполнить реальным содержанием конституционные принципы его формирования. Однако реализовать их можно только уточнив концептуальные основы образовательной системы модернизировать и обновить воспитательные и образовательные, мотивационные и организационные технологии. Прежде всего, как мы полагаем, необходимо:

- инновировать школьное образование, обеспечить раннее выявление управленческих талантов в школьной среде и путем создания управленческих классов, гимназий и колледжей предусмотреть допрофессиональную управленческую подготовку учащихся;

- выстроить систему непрерывного управленческого профессионального и опережающего образования муниципальных кадров по стандартам третьего поколения;

- обеспечить целостное укрепление муниципальных основ формирования муниципальных служащих нового типа, муниципальной управленческой элиты XXI века.

Очень важно сохранить назначение и выборность кадров, оптимальное сочетание опытных наставников и молодых муниципальных служащих, в том числе обеспечив участие органов представительной власти (депутатов Советов), муниципальных

учреждений, трудовых коллективов, институтов гражданского общества на всех этапах решения кадровых вопросов.

Необходимо преодолеть еще оставшуюся от тоталитаризма XX века болезнь, когда местное сообщество все еще отстранено от решений многих кадровых вопросов. Сейчас, особенно важно через механизм социального лидерства, обеспечить выдвижение талантливых работников «снизу», чтобы демократическое решение кадровых вопросов (коллегиальное или с учетом общественного мнения, на основе праймериз городских конкурсов и пр.) стало элементом самоорганизации, саморегулирования сообщества, социумов и коллективов⁴.

Научную актуальность и практическую значимость данной проблемы усиливает то обстоятельство, что наряду с системой правовых организационных институтов, кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в современных условиях второго десятилетия XXI века, является одной из главных ее составляющих.⁵ Новой России по сути предстоит «...изменить объект управления-муниципальными образованиями, что должно привести к косвенным изменениям местного сообщества, как субъекта деятельности институтов гражданского общества, политических партий, структур общероссийского народного фронта, развивающихся на основе подлинного местного самоуправления»⁶.

Таково направление в работе с кадрами, дальнейшего развития местных сообществ, кадрового обеспечения устойчивого развития территорий муниципальных образований Российской Федерации.

Литература

1. Астахов, Ю.В. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в первом и втором десятилетиях XXI века: монография / Ю.В. Астахов. – Белгород. ООО «Эпицентр», 2015. – С. 330-331.

2. Астахов, Ю.В. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технологии: монография / Ю.В. Астахов, В.И. Патрушев. – Белгород-Москва: Белгородская область типография, 2014. – С.56.

⁴ Астахов Ю.В., Манько В.М., Патрушев В.И. Современная кадровая политика и технологии ее реализации: монография. Белгород, 2011. С. 58-59.

⁵ Астахов Ю.В., Патрушев В.И. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технологии; монография. Белгород-Москва; Белгородская область типография, 2014. С.56

⁶ Астахов Ю.В. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в первом и втором десятилетиях XXI века: монография. Белгород. ООО «Эпицентр», 2015. С. 330-331.

3. Астахов, Ю.В. Современная кадровая политика и технологии ее реализации: монография / Ю.В. Астахов, В.М. Манько, В.И. Патрушев. – Белгород, 2011. – С. 58-59.

4. Послание Президента РФ Путина В.В. Федеральному Собранию Российской Федерации, 01.03.2018 г. Москва.

Астахов Ю.В.

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

Лебедева Н.В.

*Институт экономики и управления НИУ «БелГУ»,
г. Белгород, Россия*

ИННОВАЦИИ В ПОДГОТОВКЕ И ВЫДВИЖЕНИИ КАДРОВ В ОРГАНЫ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ

В современных условиях XXI века уровень подготовки выпускников Высшей школы, молодых специалистов (бакалавров, магистров, и аспирантов) должен соответствовать масштабу задач региональной и муниципальной стратегии устойчивого социально-экономического развития территории. Вот почему вопрос дальнейшего развития и подготовки кадрового потенциала в муниципальной практики и муниципальной науке является одним из важнейших. Органы муниципальной власти Российской Федерации (а их более 22,4 тыс.), вместе с Высшей школой, Институтами управления должны использовать все доступные механизмы и возможности для того, чтобы активно привлекать выпускников муниципальных средних школ, гимназий и лицеев, а в последствии выпускников вузов, для работы в органы местного самоуправления.

«...Сегодня важнейшим конкурентным преимуществом являются знания, технологии, компетенции. Это-ключ к настоящему прорыву, к повышению качества жизни. Россия должна стать пространством для научного поиска, творческих людей, которые приближают будущее и способны заглянуть за горизонт...»⁷.

Данный тезис в полной мере относиться к практической деятельности органов власти и управления.

Поэтому, как мы полагаем, необходимо разработать и запустить, как на федеральном, так и на региональном и муниципальном уровнях, систему формирования управленческого кадрового резерва. Сегодня

⁷ Послание президента РФ Путина В.В. Федеральному Собранию Российской Федерации, 01.03.2018 г. Москва

только в Белгородской, Курской, Липецкой и Воронежской областях Центрального федерального округа, в которых мы провели социологическое исследование, имеется более 800 анкет потенциальных претендентов на муниципальные и государственные должности, но с ними необходимо целенаправленно работать, то есть проводить весь технологический процесс, начиная от собеседования, тестирования, проведения деловых игр, «мозговых штурмов» и других кадровых технологий, которые позволят на конкурсной основе выявить лучших, креативных и перспективных, обладающих прочными профессиональными знаниями, молодых специалистов и включить их в управленческий кадровый резерв муниципалитетов для последующего выдвижения. Такая практика, на наш взгляд, позволит при помощи современных кадровых технологий осуществить отбор перспективных, потенциально подготовленных кадров для работы в органах власти и управления.

В этой связи мы предлагаем инновационную кадровую технологию отбора персонала для работы в системе муниципальной службы.

Таблица.

**Технологии
отбора персонала для работы в системе муниципальной службы**

ОТБОР ПЕРСОНАЛА					
<i>Анализ поданных документов (анкеты, резюме, копии трудовой книжки и дипломов)</i>	<i>Организация тестирования кандидатов</i>	<i>Проведение ознакомительного собеседования с кандидатами (кадровая служба)</i>	<i>Групповая дискуссия (МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий»)</i>	<i>Процедура конкурсного отбора</i>	<i>Принятие управленческих решений</i>
- оценка	- тест на	- анализ и	- анализ и	- наличие	- целевое

<p>поданны х кандидат ами документ ов;</p> <p>- анализ заявлени й, трудовых книжек;</p> <p>- анализ автобиог рафии кандидат ов;</p> <p>- анализ оценок при обучении в вузе;</p> <p>- анализ рекоменд аций и характер истик кандидат ов.</p>	<p>знание федеральны х и региональн ых законов о муниципал ьной службе;</p> <p>- тест на профессион альные знания;</p> <p>– тест на интеллект.</p>	<p>оценка поведения кандидатов при собеседова нии;</p> <p>- реакция и правильнос ть ответов на заданные вопросы;</p> <p>- внесение руководств у предложен ий по результата м собеседова ния.</p>	<p>оценка поведения кандидато в в ходе групповой дискуссии ;</p> <p>- реакция, быстрота и правильно сть ответов, выразител ьность поведения в группе кандидато в;</p> <p>- подведени е итогов по результата м групповой дискуссии и внесение предложе ния по кадрам в конкурсну ю комиссию муниципа литета.</p>	<p>творческо го реферата по актуально й проблеме муниципа льного управлени я;</p> <p>- защита реферата перед конкурсно й комиссие й;</p> <p>- вопросы, ответы;</p> <p>- подведени е итогов конкурсно го отбора;</p> <p>- оформлен ие протокола комиссии.</p>	<p>собеседов ание с работодат елем либо заместите лем руководит еля ОМС;</p> <p>- подписан ие заявления о приеме и оформлен ие на муниципа льную службу кандидата ,</p> <p>подготовк а распоряже ния, заклучен ие договора (контракт а) с муниципа льным служащим ;</p> <p>- представл ение нового муниципа льного служащег о</p>
---	--	--	---	--	---

					персоналу на планерке, рабочем совещании и структурного подразделения ОМС.
--	--	--	--	--	--

Данную кадровую технологию, разработанную и внедренную нами в исполнительном органе муниципальной власти города Белгорода, необходимо развивать, совершенствовать и активно опираться на имеющиеся, как управленческие, так и научные, разработки и данные кадрового резерва для решения задач, связанных с кадровым обеспечением устойчивого развития муниципального образования. Это позволит за 2-3 года индивидуальной целенаправленной работы с претендентами (резервистами), молодыми специалистами подготовить их для работы в органах власти и управления и закрыть имеющиеся вакансии. Данная технология также важна еще тем, что вызовы, с которыми сталкивается сегодня весь мир, новая Россия, регионы, муниципальные образования, а также предприятия и организации независимо от их организационно-правовой формы собственности, заставляют руководителей (топ-менеджеров), органы власти искать новые подходы для развития и совершенствования инновационных кадровых, управленческих и информационно-аналитических технологий, опираясь на научные достижения российских ученых и практиков государственного и муниципального управления.

В Послании Президента РФ В.В. Путина федеральному собранию Российской Федерации особым вниманием отмечено, что «...Необходимо обеспечение продвижения современных профессиональных кадров во всех отраслях экономики и управления...открыть механизмы отбора, обучения и продвижения кадров, обеспечения их социальной мобильностью в регионах»⁸

Данная задача вполне реальна и выполнима.

⁸ Послание президента РФ Путина В.В. Федеральному Собранию Российской Федерации, 01.03.2018 г. Москва

К примеру, в Белгородской области по инициативе департамента внутренней и кадровой политики администрации региона запущен на сайте hr.belregion.ru портал о вакансиях в органах государственной власти и местного самоуправления.

Претендент (соискатель) сможет выбирать заинтересовавшую его вакансию и при необходимости откликнуться на нее, заполнив анкету, которая в порядке образца размещена на сайте. За тем она автоматически отправляется в кадровую службу органа государственной власти региона, либо местного самоуправления, где, рассмотрев автобиографические данные претендента решат, пригласить кандидата на собеседование или нет.

Инновацией в данной технологии является то, что, если ни одна из вакансий соискателя не заинтересовала, он все равно имеет право оставить своё резюме в разделе «Заяви о себе», таким образом, специалисты кадровых служб будут собирать, мониторить и накапливать информацию о потенциальных, креативных кандидатах для формирования управленческого кадрового резерва на перспективу.

Реализация на практике данной проблемы весьма важна по следующим обстоятельствам.

Во-первых, между органами власти как мы полагаем, и научными организациями (Высшей школой) с одной стороны, и заказчиками, бизнесом – с другой, нужен конструктивный диалог. Они должны слышать друг друга, быть, если хотите, более гибкими, где это требуется в вопросах подготовки и выдвижения кадров.

Во-вторых, для решения прикладных задач в каких-то аспектах необходимо опираться на органы власти, так как в их компетенции возникает необходимость настроить механизм конструктивного партнерского взаимодействия. Но здесь необходима межведомственная координация. Данную модель необходимо продвигать, а применительно к органам местного самоуправления предстоит осуществить на практике тесную связь муниципальной науки и муниципальной практики, что в итоге, несомненно, даст синергетический эффект в работе с кадрами.

В-третьих, необходимо отметить, что эксперты Центра стратегических разработок предполагают, что к 2030 году в России будет намного меньше трудовых ресурсов, чем сегодня. Тут ничего не поделаешь – демография. Если за последние 15 лет общая численность занятых в экономике выросла с 65 до 72 млн. человек, то в последующие 15 лет она обратно завалится до 64-67 миллионов. Причем основные потери придется на группы моложе 40 лет – их к 2030 году окажется меньше на 9,3 млн. человек. По идее, теперь

федеральному центру, регионам (субъектам) РФ, муниципалитетам, Высшей школе предстоит подготовить на перспективу кадры с учетом того, сколько их будет необходимо в органах власти через 5-10-15 лет и какие будут нужны профессии для выполнения стратегических задач, связанных с государственным и муниципальным управлением. Если этого не сделать, то дальше будут нарушены все принципы кадровой политики: непрерывное повышение профессионализма, образования, культуры, мотивационной сферы. В результате все сводится к кадровой работе, которая понимается как кадровые перемещения (реновация), ломка сложившихся организационных структур, администрирование. Наличие творческой саморазвивающейся личности управленца, обладающего стратегическим мышлением, которое позволяет в условиях неопределенности принимать единственно верное, неординарное решение, отодвигается на второй план и зачастую не учитывается. Следовательно, современная кадровая политика начинается с преобразования системы среднего и высшего образования, развития муниципальных сообществ, где и формируются базовые (личностные и профессиональные) черты будущего управленца XXI века.

Таким образом, сегодня в новой России, в том числе на региональном, муниципальном уровнях, будут созданы предпосылки для того, чтобы поставить на научную основу всю работу по подготовке резерва управления кадров государственной и муниципальной службы, наполнить реальным содержанием конституционные принципы его формирования. Однако реализовать их можно только уточнив концептуальные основы образовательной системы модернизировать и обновить воспитательные и образовательные, мотивационные и организационные технологии. Прежде всего, как мы полагаем, необходимо:

- иннервировать школьное образование, обеспечить раннее выявление управленческих талантов в школьной среде и путем создания управленческих классов, гимназий и колледжей предусмотреть допрофессиональную управленческую подготовку учащихся;

- выстроить систему непрерывного управленческого профессионального и опережающего образования муниципальных кадров по стандартам третьего поколения;

- обеспечить целостное укрепление муниципальных основ формирования муниципальных служащих нового типа, муниципальной управленческой элиты XXI века.

Очень важно сохранить назначение и выборность кадров, оптимальное сочетание опытных наставников и молодых муниципальных служащих, в том числе обеспечив участие органов представительной власти (депутатов Советов), муниципальных учреждений, трудовых коллективов, институтов гражданского общества на всех этапах решения кадровых вопросов.

Необходимо преодолеть еще оставшуюся от тоталитаризма XX века болезнь, когда местное сообщество все еще отстранено от решений многих кадровых вопросов. Сейчас, особенно важно через механизм социального лидерства, обеспечить выдвижение талантливых работников «снизу», чтобы демократическое решение кадровых вопросов (коллегиальное или с учетом общественного мнения, на основе праймериз городских конкурсов и пр.) стало элементом самоорганизации, саморегулирования сообщества, социумов и коллективов⁹.

Научную актуальность и практическую значимость данной проблемы усиливает то обстоятельство, что наряду с системой правовых организационных институтов, кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в современных условиях второго десятилетия XXI века, является одной из главных ее составляющих.¹⁰ Новой России по сути предстоит «...изменить объект управления-муниципальными образованиями, что должно привести к косвенным изменениям местного сообщества, как субъекта деятельности институтов гражданского общества, политических партий, структур общероссийского народного фронта, развивающихся на основе подлинного местного самоуправления»¹¹.

Таково направление в работе с кадрами, дальнейшего развития местных сообществ, кадрового обеспечения устойчивого развития территорий муниципальных образований Российской Федерации.

Литература:

1. Астахов, Ю.В. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в первом и втором десятилетиях XXI века: монография / Ю.В. Астахов. – Белгород. ООО «Эпицентр», 2015. – С. 330-331.

⁹ Астахов Ю.В., Манько В.М., Патрушев В.И. Современная кадровая политика и технологии ее реализации: монография. Белгород, 2011. С. 58-59.

¹⁰ Астахов Ю.В., Патрушев В.И. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технологии; монография. Белгород-Москва; Белгородская область типография, 2014. С.56

¹¹ Астахов Ю.В. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в первом и втором десятилетиях XXI века: монография. Белгород. ООО «Эпицентр», 2015. С. 330-331.

2. Астахов, Ю.В. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технологии: монография / Ю.В. Астахов, В.И. Патрушев. – Белгород-Москва: Белгородская область типография, 2014. – С.56.

3. Астахов, Ю.В. Современная кадровая политика и технологии ее реализации: монография / Ю.В. Астахов, В.М. Манько, В.И. Патрушев. – Белгород, 2011. – С. 58-59.

Послание Президента РФ Путина В.В. Федеральному Собранию Российской Федерации, 01.03.2018 г. Москва.

Атанова Е.Н., Приставка Т.А.

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

ТРУДНОСТИ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Незанятая молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда, характеризующийся стабильным ростом предложения рабочей силы. Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и среднеспециальных, общеобразовательных учебных заведений. Рынок труда пополняется и за счет демобилизованных воинов срочной службы. В последнее время существенен для регионов Российской Федерации приток молодежи за счет мигрантов. Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам.[1]

Молодежь - исключительно важный ресурс производительных сил общества, поскольку является не только энергичной и работоспособной, но и быстрообучаемой рабочей силой. Это солидная часть потенциальной рабочей силы. По последним данным Росстата 69,6 млн. человек, были заняты экономической деятельностью в РФ, а 5,4 млн. – нет, хотя возраст им это позволял. Речь идет, подчеркнем, не только о тех, кто встал на учет в службы занятости, а обо всех, кто действительно хотел трудоустроиться. Иными словами, приведенные цифры характеризуют уровень безработицы, рассчитанный по методике Международной организации труда (МОТ). Неблагоприятное положение на молодежном рынке труда определяется, в частности, изменением структуры экономически активного населения[2]. Сдвиги в

структуре возрастных групп проявляются по мере взросления молодых людей. За последнее время доля экономически активной молодежи сократилась в общем количестве активного населения по возрастной группе до 20 лет с 3,7 до 2,3%, по группе 20-24 лет – с 11,3 до 10,2%. Доля молодежи 25-29 лет увеличилась с 11,7 до 13%. Она наиболее активна в предложении своего труда, что свидетельствует об адаптации этой группы к условиям рынка труда и о достаточном уровне ее профессиональной подготовки. Уменьшение в составе рабочей силы доли подростков и молодых людей до 24 лет можно объяснить их вовлечением в образовательный процесс в целях приобретения профессии, а, следовательно, увеличением шансов на получение достойной работы в будущем.

На сегодняшний день в России более 22 % молодого населения. Похвально стремление подростков к получению высшего образования. Но проблемы молодежи во время трудоустройства начинаются уже после того, как молодой специалист выходит из высшего учебного заведения с дипломом. Найти вакансию практически нереально, поэтому многим приходится работать не по специальности. Проблемы трудоустройства молодежи в России связаны еще и с конкретными особенностями данной социальной группы. Молодым людям приходится трудно и в других сферах: социальное самоопределение, проблемы с жильем, сложности адаптации к экономической среде, и т. п. Складывается парадокс: российская молодежь, самая перспективная и сильная категория, оказывается одновременно и самой уязвимой.[5]

В то время, когда происходит распад Советского Союза прекращает свое существование программа «Молодежь» и вся молодежь страны становится предоставлена сама себе. Эта ситуация сохранена в настоящем времени. Если раньше каждый студент знал, что после выпуска он будет трудоустроен по государственной программе, то сейчас у молодежи отсутствуют стимулы к обучению и труду, так как нет гарантии того, что после обучения они будут трудоустроены по специальности и иметь хороший доход. Во многих организациях при трудоустройстве приветствуется, а часто требуется в обязательном порядке, наличие стажа у будущего работника, которого, по понятным причинам, у вчерашнего студента быть не может.

Еще одним фактором трудовой беспомощности является собственное нежелание работать и обеспечивать себя и свою семью. Инфантильное и довольное отношение к своему сосуществованию

приводит к иждивенческому образу жизни, отягчающего жизнь семьи и общества в целом.

Получение высшего образования не является гарантией от безработицы и в будущем, так как в связи с отсутствием опыта работы молодёжь мало востребована на рынке труда. Работу, которая достойна для молодых, даже для тех из них, кто с красным дипломом закончил престижный ВУЗ, государство не гарантирует и не предоставляет.

Отсутствие работы по профессии, влечет за собой как следствие, и низкую квалификацию молодых специалистов. По данным Росстата безработица среди молодёжи в нашей стране достигает 30%, а 70% из безработной молодежи ищут работу самостоятельно, не прибегая к помощи служб занятости. Отсутствие гарантий государства на первое рабочее место сегодня есть чуть ли не самая острая социальная проблема современной молодежи. Как подчеркивается в зарубежных исследованиях, связь между безработицей в сфере молодежи и социальным исключением прослеживается довольно четко, так как отсутствие возможности найти хоть какую-нибудь работу, не говоря уже о высокооплачиваемой, рождает ощущение бесполезности.

Дополнительные проблемы трудоустройства молодежи возникают из-за повышенных требований, которые предъявляются к кадрам без квалификации. Многие работодатели просто считают молодых людей бесперспективным, относятся к ним без должного уважения и не видят возможностей дальнейшего роста. А так же многие работодатели скептически относятся к трудоустройству молодых девушек, так как они подразумевают скорейший декретный отпуск. А от многих парней требуется служба в армии, а к тем, у которых категория годности не позволяет осуществить службу появляются много вопросов.

В высших учебных заведениях, часто выпускники получают лишь базовые знания, а вот уровень практических навыков минимален. Впрочем, это связано еще и с тем, что рынок труда меняется буквально каждый день. Профессия, которая была востребована в начале обучения, к моменту получения диплома может оказаться никому не нужной. Поэтому работать молодые люди идут не туда, куда «нужно», а туда, где можно хорошо заработать и продвинуться по карьерной лестнице. Однако получить недостающие навыки даже в принципиально иной сфере и частично решить этим проблемы занятости трудоустройства молодежи сегодня совсем несложно. Есть масса переквалификационных курсов, да и

работодатели часто предоставляют возможность предварительного обучения.

Во многих институтах страны возродились Студенческие Строительные Отряды, которые позволяют студентам приобрести стаж работы во время каникул. Это является очень хорошим фундаментом для начала трудовой деятельности. Даже если нет направления в отрядах, связанного с получаемой специальностью, можно окончить курсы и получить дополнительное образование, что позволяет иметь запасной вариант в поиске рабочего места.

Но молодежи не справиться со всеми трудностями самостоятельно. Только целенаправленное систематическое участие государства и всех ветвей власти в жизни молодого поколения сможет разрешить проблемы социальной адаптации молодежи в современном обществе.

Конечно, решение проблемы трудоустройства молодежи в данном случае – задача государства. Важно обеспечить социальную поддержку выпускников, смягчив для них критерии приема на работу или обеспечив гибкий трудовой график тем, кто еще учится. Возможность трудоустройства даже без опыта работы – еще один принципиально важный критерий, так как в противном случае получается замкнутый круг.

На базе Закона «О занятости населения в РФ»[3] и Постановления «Основные направления государственной молодежной политики в РФ»[4] разрабатываются региональные и местные программы содействия занятости молодежи.

К основным мерам, направленным на обеспечение занятости молодежи относятся:

- квотирование и создание рабочих мест;
- организация при центрах занятости и действующих учебных заведениях всех уровней различного рода курсов для обучения молодежи профессиям, способствующих развитию самозанятости;
- организация подготовки неработающей молодежи по профессиям, в которых ощущается потребность на региональном рынке труда;
- увеличение сроков обучения в учебных заведениях, занимающихся профессиональной подготовкой с целью коррекции трудового потенциала выпускников в соответствии с потребностями регионального рынка труда;
- организация для молодых людей, не имеющих возможности быстро трудоустроиться, общественных работ в сельском хозяйстве, торговле, а также в различных фондах и общественных организациях.

В целях осуществления практических мер по решению проблем занятости и создания эффективной системы обучения молодежи непосредственно на рабочих местах на территории Российской Федерации была введена в действие программа организации временной занятости безработной молодежи «Молодежная практика». Целью программы является трудоустройство выпускников учебных заведений, зарегистрированных в качестве безработных более 3 месяцев, в возрасте от 16 до 26 лет на временные рабочие места, позволяющие приобрести профессиональные знания, умения и навыки для получения постоянного рабочего места. Программа «Молодежная практика» утвердилась как эффективная форма работы с безработной молодежью, позволяющая повысить ее конкурентоспособность на рынке труда и создать благоприятные условия для трудоустройства выпускников учебных заведений. Однако в настоящий момент эта программа не реализуется в связи с недофинансированием.

Таким образом, в условиях продолжительного системного кризиса опасность проникает каждодневно в жизнь все большего количества молодых людей. Проблемы молодёжи, при всей их специфичности нельзя разрешать в отрыве от организации помощи семьи, образования, здравоохранения, охраны общественного правопорядка, физкультуры и спорта и т.д. Как свидетельствует практика, молодые люди часто сталкиваются с проблемами, которые сами не могут решить. Поэтому поддержка им просто необходима.

Большое число людей молодого поколения желают быть нужными своей стране, желают заниматься любимым делом, хотят получать оплату, достойную за свой труд, мечтают без боязни жениться или выходить замуж, не опасаться заводить детей, не думая, что завтра их могут уволить в очередной финансовый кризис.

Литература:

1. О.П. Селиванова. Занятость молодежи – стратегическая проблема // Человек и труд.-2003
2. Полная и эффективная занятость молодежи – условие повышения конкурентоспособности страны А. Долгова, И. Жукова / Человек и труд. 2007. №8.
3. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 03.07.2018)
4. Постановление ВС РФ от 03.06.1993 N 5090-1 "Об Основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации"

5. Дунаева Н. Молодёжь на рынке труда. // Вопросы экономики. - 2004. - № 1.
6. <http://trudobzor.ru>

Афанаскова Ю.А.

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

ВЛИЯНИЕ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ВЫБОР ПРОФЕССИИ

Выбор профессии – это важный шаг в жизни каждого человека, от которого будет зависеть его будущее. Какую профессию выбрать? Как в будущем быть востребованным на рынке труда?

Очень сложно многим подросткам определиться с выбором профессии. Как правило, каждый хочет заниматься работой, которая бы приносила моральное удовольствие и получать за неё достойную заработную плату. Если провести опрос школьников, то окажется что многие из них не имеют представления о многих профессиях. Чтобы помочь молодым людям осознать своё призвание или чему бы они хотели посвятить свою жизнь, и существует профориентационная деятельность в учебных заведениях общего и профессионального образования.

Профессиональная ориентация – система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодёжи к выбору профессии (с учетом особенностей личности и потребностей народного хозяйства в кадрах), на оказание помощи молодёжи профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

На выбор профессии могут оказать влияние официальные институты профессиональной ориентации (школы, учреждения, общественные организации, предприятия и т. д.), воспитание в семье, семейные традиции.

До будущих абитуриентов вуза необходимо донести достоверную информацию о современных профессиях, учебных заведениях, организациях, которые предоставляют рабочие места.

Чтобы расширить кругозор мира профессий, проводятся специальные мероприятия целевого назначения: семинары профориентационной тематики, ярмарки вакансий и т.д. В последнее

время широко распространены мастер-классы, в которых могут поучаствовать и дети школьного возраста.

Нужно учитывать и амбициозность молодёжи, которая, как правило, видит себя на хорошо оплачиваемой должности, поэтому во избежание в будущем разочарований есть необходимость рассказывать, приводя примеры из жизненной практики, о людях, которые добивались своим трудом определенных успехов, начиная с незначительных доходов от работы.

Также необходимо иметь представления молодым людям о рынке труда, о его состоянии на сегодняшний день и послушать прогнозы экспертов. Интерес вызывают профессии, которые будут востребованы в будущем.

При анализе рынка труда в России, который видоизменяется неравномерно, специалисты прогнозируют в одних отраслях бурный рост и увеличение вакансий, а в других – стремительное снижение. Они отмечают дефицит служащих в правительственных, муниципальных структурах, школах, детских садах, больницах. У молодёжи есть возможность попасть в эту систему. Для начинающих делать карьеру без опыта – это могло бы стать отличным стартом. Правда, в бюджетной сфере оклады низкие, а требования к сотрудникам предъявляются высокие, за то в наличие социальные гарантии.

Повсеместно рабочие места автоматизируются, расширяется электронный документооборот и некоторые профессии уходят в прошлое. Падает спрос на низкоквалифицированный персонал (секретари, администраторы, продавцы и т.д.)

В настоящее время многие компании передают части своих функций и производственных процессов другим фирмам. Оптимизация штата на предприятиях будет продолжаться и сохранят свои рабочие места только опытные и перспективные работники. Постоянно требуются с опытом работы рабочие и инженеры, айтишники, аналитики.

Молодым людям, которые стоят перед выбором профессии, необходимо помочь сориентироваться сперва на ту отрасль экономики, в которой они себя видят. Далее помочь определиться с видом рабочей деятельности (чем бы они хотели заниматься) и сопоставить их способности и возможность заниматься выбранной профессией.

В определении профессиональной направленности могут быть применены:

– дифференциально-диагностический опросник (ДДО) – опросник Климова. Он основан на предположении, что человек, пройдя необходимое и соответствующее профессии обучение, сможет выполнять любую работу, независимо от того, к какой категории из перечисленных она относится. И вместе с тем, если бы у человека изначально была возможность выбора своего будущего и профессионального поприща, какой бы вид деятельности он на самом деле предпочел? То есть, результаты опросника ДДО показывают, к какой профессиональной сфере человек испытывает склонность и проявляет интерес;

– профессионально-личностный опросники (ПЛО). Методика предназначена для изучения профессиональной направленности. Для проведения обследования необходимы опросник ПЛО, демонстрационный плакат и регистрационный бланк. Каждому из утверждений ПЛО соответствует несколько вариантов ответа, и задача обследуемого в том, чтобы проранжировать их по степени значимости, ориентируясь в основном на жизненный опыт.

Личностные опросники — самый распространенный вид тестов. Это вид психодиагностических методик, представляющих список вопросов, которые предназначены для определения степени выраженности у индивида определенных личностных особенностей. При использовании любого личностного теста, необходимо всегда помнить о том, что результаты, полученные с их помощью, содержат дополнительную, относительно условную психодиагностическую информацию.

После того как молодой человек определится с профессией он стоит перед выбором учебного заведения. Здесь, как правило, подключаются и родители будущих абитуриентов, которые беспокоятся о будущем своего ребёнка и заинтересованы, чтобы он получил качественное образование. Как не потеряться в таком количестве учебных заведений? И здесь профориентационная деятельность вуза может сыграть определяющую роль.

Профориентационные практики вуза направлены на профессиональное информирование с использованием различных информационных каналов (справочники, статьи в средствах массовой информации, видеоматериалы). В настоящее время у каждого вуза есть свой сайт, где любой желающий может ознакомиться с информацией о нём: с историей университета, направлениями подготовки, кафедрах, профессорско-преподавательском составе.

Посмотреть какую позицию в рейтинге вузов занимает выбираемое учебное заведение.

Многие родители и их дети, оканчивающие школу, рассматривают не только высшие учебные заведения в своём населённом пункте, но и в других городах. Репутация, рейтинги, перспективность вуза играет в этом важную роль.

Для этого родителей выпускников также необходимо информировать о том, что происходит в системе образования, так как они не меньше своих детей боятся ошибиться в выборе учебного учреждения. Они должны быть осведомлены о проектах программы модернизации высших школ один из них – «Опорные университеты».

По замыслу руководства Минобрнаук, это региональный государственный университет, организованный на базе самой успешной организации с помощью слияния с ней других образовательных учреждений, находящихся в данном регионе страны. Целью является сделать систему образования соответствующей тем изменениям, которые происходят в мире. Опорные вузы должны взаимодействовать с властью и бизнесом, стать коммуникационной площадкой, на которой будут обсуждаться и приниматься решения в тесной интеграции с профильными предприятиями по всем основным направлениям деятельности.

После проведения подобных разъяснений большинство предпочитают выбирать опорные вузы, которые становятся базой для мощного развития системы высшего образования в регионах. Такие вузы будут готовить непосредственно тех специалистов, в которых нуждается регион, а значит у выпускника такого высшего учебного учреждения есть прекрасный шанс быть трудоустроенным после его окончания.

После проведения комплексных профориентационных мероприятий со школьниками, выпускниками начальных и средних профессиональных учреждений многие из них смогут с уверенностью выбрать своё профессиональное поприще, а значит и будущее.

Литература:

1. Беседина И. И. Технология профориентационной работы в общеобразовательном учебном заведении. – Саратов: ПМУЦ, 2002. – 52 с.

2. Дифференциально-диагностический опросник Климова.–
Режим доступа <https://psychology.ru>

3. Основные тенденции рынка труда в России. Анализ рынка труда в России 2018: прогнозы экспертов.– Режим доступа <http://center-yf.ru/>

4. Опорные вузы России

5. Резапкина Г. В. Профориентационная работа в школе(практикум для педагогов и родителей). –М.: Сентябрь, 2011. – 128 с.

6. Л. И. Капустина Профориентационная работа в колледже: опыт, проблемы, перспективы // Образование, карьера, общество. – 2017. –№2. – с.18-20.

7. Использование личностных опросников .– Режим доступа <https://life-prog.ru>.

8. Шафранов Куцев Г. Ф., Толстогузов С. Н. Профориентационные практики вуза: монография / Г. Ф Шафранов-Куцев, С. Н. Толстогузов. – М.: Логос, 2014/ – 196 с.

Барышенская К.А., Деркач И.Ю.

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

МОТИВАЦИЯ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Мотивация заслуживает особого, пристального внимания в своем изучении и исследовании. Изучение мотивации связано с поиском побудительных сил, которые неизвестным образом, заставляют человека, действовать, через которые осуществляется любая деятельность, и определяется направленность любой деятельности. Мотивация – это одна из научных областей, интерес к которой не ослабевает на протяжении многих лет. Проблема мотивации – была, и остается одной из стержневых тем в психологии. Мотивацией обычно определяется процесс побуждения себя и других к любой деятельности для достижения поставленной цели. Именно с позиции мотивации можно говорить, насколько индивид нацелен на удовлетворение своих потребностей, запросов, насколько он активен в своей деятельности, и определен в своей жизненной ориентации [2].

Выдающийся психиатр, невропатолог и психолог В.Н. Мясищев говорил, что результаты, которых достигает человек в своей жизни, лишь на 20-30% зависят от его интеллекта, а на 70-80% от

мотивов, которые побуждают его определенным образом себя вести [2].

Усложнение деятельности людей, их поступков, резко меняющаяся социальная обстановка, делают изучение мотивации человека актуальной проблемой психологии. В современной литературе имеется достаточно большое количество публикаций, посвященных зарубежным, и отечественным мотивационным теориям. Но авторы имеющихся на данный момент исследований не могут прийти к единому мнению о понятии мотивации, не говоря уже о ее классификации. Исследование проблемы мотивации проходят и в наши дни, как отечественными, так и зарубежными исследователями.

Сложность и противоречивость изучения мотивации объясняется тем, что каждый автор имеет свой взгляд на данную проблему, каждый по-своему трактует содержание данного процесса, так же мотивацию трудно изучить экспериментально.

В этой статье мы рассмотрим различные психологические теории мотивации, которые существуют в настоящее время, мы немного погрузимся в историю различных подходов к самому изучению мотивации.

Проблема мотивации всегда привлекала внимание ученых с незапамятных времен. Многочисленные теории мотивации стали появляться еще в работах древних философов. Всего насчитывается несколько десятков принципиально разных теорий мотивации.

В периоде Античности и Средневековья теории мотивации делятся на два вида: рациональные и иррациональные.

В Рациональной теории мотивации человек рассматривается как особое существо, наделённое разумом, которое не имеет ни чего общего с животными.

Иррационализм как учение распространялось в основном на животных. В нем утверждалось, что поведение животного, в отличие от человека несвободно, неразумно, управляется биологически и имеет свои истоки в органических потребностях.

Первыми научными теориями мотивации можно считать теорию принятия решений и теорию автомата, которые возникли в XVII-XVIII веках.

Теория принятия решения была связана с математическими знаниями, объясняет поведение человека на рационалистической основе. Использованием математических знаний объясняли поведения человека. Теория принятия решений рассматривала проблемы выбора человека в экономике. В дальнейшем основные положения данной

теории были перенесены на понимание человеческих поступков в целом [8].

Теория автомата объясняет на иррационалистической основе поведение животного. Возникновение и развитие этой теории было вызвано успехами в механике. В центре было учение о рефлексе. Рефлекс рассматривался как механический, автоматический и врождённый ответ живого организма на внешние воздействия раздражителя.

Во второй половине девятнадцатого века научная общественность приняла эволюционную теорию Ч. Дарвина. Благодаря этой теории поведение человека рассматривали, опираясь на понятие инстинкта. Дарвин был одним из первых, кто обратил внимание на многообразие общих потребностей и форм поведения человека и животных, в частности эмоционально-экспрессивных выражений и инстинктов [8].

С одной стороны, началось интенсивное изучение разумных форм поведения у животных (В. Келер, Э. Торндайк), с другой – инстинктов у человека (У. Макдугалл, И.П. Павлов, З. Фрейд, и др.).

В результате представление о потребностях и мотивах поведения человека полностью изменилось, помимо биологических потребностей, стали выделять социальные.

Первыми биологизаторскими теориями стали теории инстинкта У. Макдугалла и З. Фрейда, XIX-XX в. Ученые свели все формы человеческого поведения к врождённым инстинктам. При этом в своей теории З. Фрейд сначала опирался лишь на один инстинкт жизни – либидо, сводя все формы проявления человеческого к этому. Потом он добавил инстинкт смерти – стремление к разрушению, хаосу.

У. Макдугалл предложил набор из десяти инстинктов: изобретательства, строительства, любопытства, бегства, стадности, драчливости, репродуктивный (родительский) инстинкт, инстинкт отвращения, самоунижения, самоутверждения. В дальнейшем он добавил к перечисленным ещё восемь инстинктов, в основном относящихся к органическим потребностям.

Теории инстинктов породили множество споров в научной среде. В дальнейшем в психологии стали всё реже использовать понятие инстинкт, заменив его на потребность.

Курт Левин в 1951 г предложил теорию мотивации, основанную на валентностях (по аналогии с химией). Он выделил внутренние силы (собственные чувства человека, воспринимаемые желаниями, целями и способностями) и внешние силы, или силы

социального давления (восприятие человеком чужих ожиданий или желаний) [6].

Самая известная концепция мотивации принадлежит Абрахаму Маслоу. Он иерархизировал человеческие потребности. Он считал, что потребности удовлетворяются обычно от низших к высшим: физиологические (органические) потребности, потребность в безопасности, потребность в аффилиации, потребность в уважении, познавательные потребности, эстетические потребности, потребность в самоактуализации.

Во второй половине двадцатого века появился целый ряд новых мотивационных концепций: Д. Аткинсона, Г. Келли, Д. Мак Клелланда, Ю. Роттера, Г. Хекхаузена, и др.

В данных теориях отрицается возможность создания единой универсальной теории мотивации, но успешно объясняется поведение животных и человека. Большинство учёных придерживались мнения о активности человека, а не его реактивности, и источники его активности не в нем самом, в его психических свойствах и состояниях. Так же признаётся одновременно и роль бессознательного, и роль сознания человека в формировании поведения. Сознательная регуляция выступает ведущим механизмом формирования поведения человека.

Теория деятельности связана с отечественной психологией середины 1960-х годов, психологические исследования были сосредоточены на изучении познавательных процессов. А.Н. Леонтьев, создал теорию деятельности, опираясь на труды С.Л. Рубинштейна. Согласно теории, мотивационная сфера человека имеет свои источники в практической деятельности. Между структурой деятельности и строением мотивационной сферы человека существуют отношения взаимного соответствия. В основе динамических изменений, которые происходят с мотивационной сферой человека, лежит подчиняющееся объективным социальным законам развитие системы деятельностей. Мотивация человека изменяется под влиянием осуществляемой деятельности, поэтому корни мотивационной деятельности как бы лежат в самой деятельности [4].

В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае – как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т.е. определяющих поведение, в другом случае – как совокупность мотивов, в третьем – как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность [2].

Мотивацию связывают с потребностями и мотивами, мировоззрением человека и особенностями его представлений о себе, личностными свойствами и функциональными состояниями, с переживаниями, со знаниями о среде и прогнозом ее изменения, с ожидаемыми последствиями и оценками других людей. Мотивация представляет собой сложный, противоречивый, непрекращающийся и диалогичный по своей природе процесс, который является сложным социально-психологическим образованием – это субъективно-объективный, личностно-социальный, непрерывный процесс внутренних (изменение иерархии мотивов) и внешних изменений (иные способы реализации мотива), глубинный смысл и природа которого, обусловлены опытом социального бытия человека, системой общественных отношений.

Несмотря на разнообразие подходов, в самом общем виде мотивация человека к понимается как совокупность движущих сил, побуждающих его к осуществлению определенных действий. Важным для понимания мотивации является то, что эти силы могут находиться как внутри, так и вне человека [3].

Все рассмотренные теории мотивации имеют свои достоинства и свои недостатки. Достоинством этих теорий является совершенствование и развитие уже имеющихся исследований и порождение новых учений о мотивации. Основной их недостаток заключается в том, что они в состоянии объяснить лишь некоторые феномены мотивации, ответить лишь на небольшую часть вопросов, возникающих в этой области психологических исследований. Поэтому исследование мотивации человека продолжается и в наши дни [4].

В науке общепринятого определения понятия мотивации не существует. Различные авторы характеризуют мотивацию с учетом специфики научного направления [5].

В чем же заключается все таки сущность мотивации? Классическое определение сущности мотивации – это процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения личных целей, это совокупность стойких мотивов, определяемых характером личности, ее ценностной ориентацией деятельности [1].

Анализируя различные учения о мотивации, многие исследователи склоняются к тому, что мотивация как процесс, включает в себя такие понятия как: потребность, стимул, мотив, вознаграждение [7].

Рассмотрим эти понятия поподробнее.

Потребность – основной источник активности человека, как в практической, так и познавательной деятельности. Потребность дает

толчок к возникновению мотива. Потребность является ключевым понятием сущности мотивации. Она рассматривается как осознанная человеком физиологическая или психологическая необходимость в вещах и явлениях, которыми он на данный момент времени не обладает. Потребности – это внутренняя сфера человека, достаточно общие для разных людей, но в то же время индивидуальное проявление у каждого человека. Потребность требует удовлетворения. Люди по-разному реагируют на возникшие потребности, они могут удовлетворять их, не реагировать на них какое-то время или вовсе подавлять. Потребности возникают как осознанно, так и неосознанно. Большинство потребностей периодически возобновляются, они могут менять форму своего конкретного проявления, а также степень влияния на человека [3]. Как писал С.Л. Рубинштейн, в потребности содержится активное отношение (стремление), направляющее человека на преобразование условий с целью удовлетворения нужды [2].

Стимул – это ведущий элемент управления человеческими ресурсами, является внешним побуждением к деятельности. Стимулы переводят потребности и интересы в мотивы, т.е. в личностную смысловую причину действий, собственную заинтересованность. Если стимул не превратился в мотив, значит, он или «не понят» или «не принят» [2]. Стимулы могут быть физическими – это внешние раздражители, сигналы и внутренние- неприятные ощущения, исходящие от внутренних органов. Так же стимулами могут быть требования, просьбы, чувство долга и прочие социальные факторы, он может влиять на характер мотивации и способы целеобразования. В процессе возникновения мотива, происходит оценка различных сторон стимула. Механизм стимулирования – это воздействие на имеющуюся систему мотивов, которая уже заложена в человеке в результате социализации. Реакция человека на стимулы не всегда сознательна, один и тот же стимул может воздействовать и проявляться по-разному. Стимул имеет определенное воздействие на человека, и может изменять его поведение. Стимул – это инструмент, с помощью которого осуществляется мотивация.

Мотив – это побуждение к действию, именно мотив определяет как действие будет осуществляться. Объем понятия мотив, до сих пор не выяснен и не уточнен. В основном психологи придерживаются следующих точек зрения на мотив: как на побуждение, на потребность, на цель, на намерение, на свойства личности, на состояния. Мотивы всегда осознанны, и имеют индивидуальный характер, который зависит от особенностей

личности. Поведение человека определяется совокупностью мотивов, которые по степени их воздействия на поведение человека, могут находиться в определенном отношении друг к другу, по степени их воздействия на индивида, что формирует мотивационную структуру личности. Мотивационная структура личности имеет определенную стабильность, на нее может оказывать влияние только личностные характеристики: индивидуально-психологические – способности, темперамент, характер, воля и т.д.; мотивационные – ценности, установки, потребности, интересы, идеалы и т.д.; социально-демографические – пол, возраст, семейное положение, образование, квалификация и т.д. Однако, она подвержена сознательным изменениям в процессе воспитания, образования и под влиянием определенных стимулов. Исходя из этого, можно сделать вывод, анализируя исследования зарубежных и отечественных психологов, мотив является более глубоким в понятии мотивация, и является ядром самой мотивации, он осознан и подвержен сознательным изменениям.

Вознаграждение – это все то, что человек считает ценным для себя. Понятие ценности у всех людей различны, следовательно, вознаграждения должны быть индивидуальны. Исследователи различают два типа вознаграждений: внутреннее и внешнее. Внутреннее вознаграждение – это состояния, представляющие ценность для человека, привносимые самим человеком в результате каких-либо действий. Внешнее вознаграждение – это чувство удовлетворенности от проделанных действий. Вознаграждения должны быть как моральными, так и материальными [5].

Изучив сущность и содержание понятия «мотивация» с позиции разных источников, можно заключить, что сущность мотивации представляет собой сложный психологический процесс от появления потребности к достижению цели. Мотивация как процесс, включает в себя следующие понятия: потребности, стимулы, мотивы, вознаграждение, все эти понятия мы рассмотрели поверхностно, опираясь на уже известные исследования. Исследователи занимаются более углубленными расшифровками каждого из этих понятий, они так же порождают много споров и противоречий, которые приводят к новейшим исследованиям каждого понятия, а в целом сущности мотивации.

Изучением сущности мотивации занимаются ученые, философы, социологи, психологи, педагоги и т.д., так же сущность мотивации успешно изучается в менеджменте, большинство исследований сущности мотивации в наше время проводят со стороны системы управления и образования.

Мотивация имеет много уровней и разветвлений. Это говорит о том, что индивид, у которого есть определенная мотивация к любому действию, может менять ее в зависимости от ситуации. Многие исследователи мотивации, отечественные и зарубежные, в своих учениях склонялись к мнению, что на деятельность индивида влияет не один мотив, а несколько мотивов одновременно, из этого можно сделать вывод о том, что любая деятельность полимотивированна.

Процесс развития профессиональной компетентности в современных условиях целенаправленно реализуется посредством технологий обучения, которые инициируют активную учебно-познавательную деятельность работника, мотивацию, организационную культуру, профессиональную идентичность, развивают его личностные качества, позволяют построить индивидуальную траекторию развития профессиональных компетенций работников. Стимулирование труда является частью процесса мотивации работников, значение которой для российских предприятий и организаций в настоящее время очень велико.

Современное содержание механизма мотивации в его настоящем виде формировалось постепенно, исследователи данной проблемы поэтапно производили прирост знаний в данной сфере воздействия на индивидов для повышения эффективности их трудовой деятельности.

Литература:

1. Баженов С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] // С.В. Баженов// <http://naukovedenie.ru/PDF/06EVN415.pdf>
2. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин — СПб.: Питер, 2011. — 512 с.
3. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. [Текст] / Д.А.Леонтьев. М.: Смысл; Академия, 2014. — 346 с.
4. Магомед-Эминов М. Ш. Вопросы психологии: анализ когнитивного подхода в зарубежных теориях мотивации. [Электронный ресурс] / М.Ш. Магомед-Эминов // <http://www.dissercat.com/content/motivatsiya-dostizheniya-struktura-i-mekhanizmu>
5. Патрахина Т. Н. Молодой ученый. Сущность и содержание понятия «мотивация» в системе управления. [Электронный ресурс] / Т.Н. Патрахина // <https://moluch.ru/archive/87/16631>
6. Петровский А. В. Теоретическая психология [Текст] / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – Москва : Академия, 2003. – 496 с.
7. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – СПб: Издательство «Питер», 2016 - 712 с.

8. Чуканова Т.В. Проблема мотивации в исследованиях отечественных и зарубежных психологов в конце XX века. [Электронный ресурс] // Т.В. Чуканова // <http://www.eduherald.ru/ru/article/view?id=1332>

Бережная А.В.

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

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Дестабилизация экономической ситуации в стране ведет к спаду производства и создает дополнительные трудности в сфере занятости населения, что проявляется в сокращении рабочих мест, снижении уровня заработной платы и усилении конкуренции за трудовые места. В свою очередь такое положение вещей влечет дальнейшее ухудшение позиций на рынке труда наименее защищенных социальных групп: молодежи, не имеющей достаточного опыта работы, инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, низкоквалифицированных рабочих и др.

Выделяется ряд объективных причин, определяющих низкую конкурентоспособность молодежи на рынке труда: низкая мотивация к поиску работы, недостаточная профессиональная подготовка, неуверенность в своих силах, завышенные требования, предъявляемые к условиям труда и размеру заработной платы [5]. Такие причины побуждают работодателя отказаться от услуг молодых специалистов, при этом интеллектуальный потенциал остается невостребованным.

Неразрешенной проблемой также остается предъявление работодателями жестких требований касаясь наличия опыта работы у выпускников [6]. Студентам вузов очень сложно совмещать учебу и наработку стажа, таким образом, по окончании университета они не могут трудоустроиться.

Если у молодежи в большинстве случаев возникает множество препятствий при поиске желаемой работы, то ещё тяжелее приходится молодым инвалидам. К вышеперечисленным проблемам добавляется еще то, что люди с инвалидностью могут успешно освоить лишь определённый круг профессий.

В современном российском обществе популяризирована инклюзия во всех сферах общественной жизни, в том числе и образовании. Создание условий в вузах, гарантирующих доступность и

качество образования лиц с инвалидностью, приобретает с каждым годом все большую актуальность. В течение последних лет в России наблюдается устойчивая тенденция роста численности студентов с инвалидностью [3].

Наиболее значимыми факторами, оказывающими в современных условиях негативное влияние на решение такой значимой задачи в сфере развития трудового потенциала инвалидов, как трудоустройство [1]:

— сложность преодоления барьеров неформальной социальной стратификации в отношении инвалидов;

— недостаточный уровень развития инфраструктуры, объективно гарантирующей инвалидам индивидуальную доступность ключевых сфер жизнедеятельности;

— недостаточное стимулирование работодателей, обеспечивающих занятость лиц с ограниченными возможностями здоровья.

В первом случае возникают проблемы психологического характера, когда сам работодатель, либо же сотрудники какой-либо организации, уверены в несамостоятельности и нетрудоспособности людей с ограниченными возможностями.

К серьезным барьерам на пути к решению проблемы занятости и трудоустройства инвалидов необходимо отнести также недостаточный уровень развития инфраструктуры, позволяющей обеспечить доступность ключевых сфер жизнедеятельности. Принимая во внимание наличие положительных изменений, достигнутых в решении данной проблемы в рамках реализации государственной программы «Доступная среда», тем не менее, необходимо констатировать их недостаточную интенсивность, а также очевидный формальный подход в воплощении в жизнь некоторых мероприятий.

Несмотря на то, что государство принимает серьезное участие в трудоустройстве инвалидов, необходимо признать явную недостаточность помощи работодателям, на чьи плечи ложатся существенная нагрузка и дополнительная ответственность при трудоустройстве инвалидов. В первую очередь это касается создания особых условий, прописанных в трудовом договоре. Сложность обеспечения совокупности строго регламентированных условий при незначительной поддержке государства толкает многих работодателей на нарушения. Находясь перед выбором между трудоустройством инвалидов и административной ответственностью за нарушения, работодатели зачастую делают его в пользу последнего варианта.

Однако для молодых людей существует больше возможностей для трудоустройства, поскольку им проще пройти переквалификацию, которая позволит занять более подходящую по состоянию здоровья должность. Если работа не связана с высокими физическими или психологическими нагрузками, у работодателя отпадает необходимость в затратах на особые условия труда, что значительно повышает шансы на трудоустройство.

Благодаря государственным услугам, предоставляемым Центром занятости: профессиональная ориентация, профессиональная подготовка, социальная адаптация, психологическая помощь, временное трудоустройство, содействие самозанятости – большинство молодых инвалидов успешно трудоустраиваются.

Специалисты в сфере занятости населения отмечают, что проблемы с трудоустройством у большинства молодых инвалидов возникают из-за низкой мотивации, иждивенчества, пессимистической жизненной позиции, отношения к окружающим, отсутствия интереса к трудовой деятельности. Стоит учесть, что в случае приобретенной инвалидности могут возникнуть проблемы с социальной адаптацией к новым условиям – для молодых людей на психологическом уровне тяжело принять особенности своего физического состояния, отличающие их от сверстников [4]. Несомненно, как отмечают специалисты, всё сугубо индивидуально и зависит от самого человека, есть и среди людей с ограниченными возможностями те, кто сохраняет жизнелюбие, хочет и готов работать или открыть свой бизнес, несмотря на инвалидность.

Важную роль в содействии трудоустройству молодых людей с ограничениями здоровья играет деятельность внутривузовских центров развития карьеры. В этом вопросе, конечно, необходимо упомянуть Письмо Минтруда России от 11.12.2015 № 16-2/10/П-7704, регламентирующее порядок оказания содействия в поиске подходящей работы выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, относящихся к категории инвалидов. Согласно данному документу, содействие трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ в образовательных организациях предполагает создание материально-технической базы в структурном подразделении, отвечающем за содействие в трудоустройстве, проведение системной, комплексной профориентационной работы с обучающимися и будущими абитуриентами, формирование баз данных обучающихся и выпускников, относящихся к категории инвалидов или лиц с ОВЗ; формирование базы данных партнерских организаций, оказывающих

содействие в трудоустройстве. На образовательные учреждения возлагается ответственность за содействие в трудоустройстве и организации сопровождения выпускников-инвалидов и лиц с ОВЗ при трудоустройстве и адаптации их на рабочем месте [2].

Мы считаем, что на уровне образовательных учреждений важно активизировать социальную работу на этапе профессионального обучения с целью формирования у молодежи с проблемами здоровья мотивации к трудовой деятельности. Для этих целей центр студенческого трудоустройства может проводить различные тренинги, консультации, беседы, профориентационные работы, ролевые игры и т.д. Мероприятия направлены на психологическую подготовку будущего специалиста, выработку у него активной профессиональной позиции, повышение мотивации, определение своего места в трудовой сфере.

Таким образом, решение проблемы трудоустройства молодых инвалидов заключается не только в государственном стимулировании работодателей для приема на работу инвалидов и создания для них специальных рабочих мест, но и в организации их подготовки к трудоустройству на уровне образовательного учреждения, дальнейшем сопровождении после окончания обучения. В связи с этим возникает необходимость в создании региональных ресурсных центров, осуществляющих взаимодействие как с образовательными учреждениями, так и с центрами занятости населения. Данная работа позволит сформировать мотивацию у молодых инвалидов к трудовой деятельности и трудоустроиться по полученной специальности.

Литература:

1. Белецкий, М.Д. Ключевые аспекты проблемы трудоустройства инвалидов в России / М.Д. Белецкий // Дискуссия: журнал научных публикаций, 2017. – №7 (81). – С. 16-21.

2. Кривцова, Е.В. Проблемы трудоустройства молодых инвалидов / Е.В. Кривцова, К.М. Грабчук, Ю.А. Житникович // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 12 (декабрь). – URL: <http://e-koncept.ru/2016/16265.htm>.

3. Муллер, О.Ю. Актуальные проблемы трудоустройства выпускников с ограничениями здоровья / О.Ю. Муллер // Азимут научных исследований: педагогика и психология, 2018. – Т.7. – №2 (23). – С. 173-176.

4. Саксельцева Л.Я. Проблемы занятости и трудоустройства молодежи в аспекте социологии / Л.Я. Саксельцева, Ю.И. Тарский // Вестник поволжского института управления, 2016. – №4 (55). – С. 58-91.

5. Софронов Д.А. Система содействия трудоустройству выпускников вузов региона / Д.А. Софронов // Регионоведение, 2016. – С. 183-191.

6. Сычева В.О. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения / В.О. Сычева // Вестник поволжского института управления, 2016. – №4 (55). – С. 91-97.

Берестень Т.М., Старчик Ю.Ю.

*Филиал Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова
в г. Новороссийске, Россия*

АКТУАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

«Воспитать человека интеллектуально, не воспитав его нравственно, – значит вырастить угрозу для общества»

Теодор Рузвельт

В современном быстроизменяющемся мире ни одна страна не может развиваться без подготовленных, квалифицированных специалистов. Особенно это относится к странам, вставшим на путь инновационного развития экономики, которая требует и инновационной системы образования. Поэтому важнейшим направлением социальной политики любого государства служит содействие профессиональному определению и профессиональному становлению молодежи. При этом многие ученые отмечают важную роль, которую играет в таких процессах механизм профессиональной актуализации личности.

1. Понятие личности

Личность - целостность социальных свойств человека, продукт общественного развития и включения индивида в систему социальных отношений посредством активной деятельности и общения. Индивид – это единичный представитель человеческого рода, конкретный носитель всех социальных и психологических черт человечества: разума, воли, потребностей, интересов и т.д.

Личность является объектом изучения ряда гуманитарных наук, прежде всего, философии, психологии и социологии. Философия рассматривает личность с точки зрения ее положения в мире как субъекта деятельности, познания и творчества. Психология изучает личность в качестве устойчивой целостности психических процессов, свойств и отношений: темперамента, характера, способностей, волевых качеств и т.д.

Социологический же подход выделяет в личности социально-типическое. Основная проблематика социологической теории личности связана с процессом формирования личности и развития ее потребностей в неразрывной связи с функционированием и развитием социальных общностей, изучением закономерной связи личности и общества, личности и группы, регуляции и саморегуляции социального поведения личности. Социология в целом содержит множество теорий личности, которые отличаются друг от друга кардинальными методологическими установками.

Личность как субъект социальных отношений, прежде всего, характеризуется автономностью, определенной степенью независимости от общества, способной противопоставить себя обществу. Личная независимость сопряжена с умением властвовать над собой, а это, в свою очередь, предполагает наличие у личности самосознания, т.е. не просто сознания, мышления и воли, а способность к самоанализу, самооценке, самоконтролю, самоактуализации.

Абрахам Маслоу («отец» гуманистической психологии) посвятил свою жизнь тому, чтобы исследовать лучшее, что видел в людях. А. Маслоу задался вопросом, по какому же признаку отнести личность к здоровой? В ходе исследовательской работы он пришёл к выводу, что главным признаком здоровой личности является *самоактуализация* — стремление человека к наиболее полному выявлению и развитию своих личностных возможностей. Самоактуализирующийся человек устремлен к совершенству, ко все более полному развитию своих уникальных возможностей. Обычный же человек устремлен к удовлетворению тех своих потребностей, которые еще не получили должного удовлетворения. В своей книге "Мотивация и личность" он говорит, что существуют люди больные (невротики, психотики), нормальные и здоровые (самоактуализирующиеся) [5,6].

2. Признаки здоровой личности по теории Абрахама Маслоу:

2.1. *Эффективное восприятие реальности и комфортные взаимоотношения с ней.* Здоровые люди оценивают реальность и строят прогнозы на основе фактов, а не личных потребностей, страхов и желаний или общественных стереотипов. Они не суеверны. Неуверенность, сомнения, состояние неопределенности, столь мучительные и тягостные для большинства обычных людей, стимулируют самоактуализирующуюся личность, побуждают ее к исследованию и познанию.

2.2. *Принятие себя, других и природы.* Здоровый человек принимает себя и других со всеми недостатками и изъянами. Для

него характерно отсутствие чувства вины и стыда. Он принимает свои потребности, поэтому у него хороший аппетит, крепкий сон, он умеет получать удовольствие от секса. Самоактуализирующиеся люди «терпеть не могут позёр» - фраза из книги Маслоу.

2.3. *Спонтанность, простота и естественность.* Здоровые люди спонтанны, но эта спонтанность больше проявляется в образе мышления, эмоционального реагирования и идей, нежели в поведении. Они соблюдают общественные нормы скорее из уважения к другим людям, а не из страха или стыда. Благодаря спонтанности они прекрасно осознают свои потребности, побуждения и события внутренней жизни в целом.

2.4. *Центрированность на проблеме. Служение.* Здоровый человек занят не собой, а своим делом. Почти у каждого из них есть призвание, которому они служат, не тратя времени на самоанализ и самокопание. Они хорошо осознают свои мысли, эмоции и поступки без сложного анализа. Их интересуют вопросы философии и морали, поэтому все они - немного философы и способны сохранять философский взгляд даже на самые тяжёлые ситуации.

2.5. *Отстранённость, потребность в уединении.* Все здоровые люди с лёгкостью переносят одиночество и даже любят его. Они способны сохранить отстранённую позицию, даже когда вокруг бушуют страсти. На самом же деле, здоровая личность просто защищает себя от нездорового влияния извне, но если такой человек чувствует, что должен вмешаться — он это сделает, а если разозлится — будет эмоционально отстаивать свою правоту.

2.6. *Автономия: независимость от культуры и окружения.* Самоактуализирующиеся люди свободны в своих действиях, независимо от физического и социального окружения. Эта автономия позволяет им полагаться на свой собственный потенциал и внутренние источники роста и развития. Они устойчивы перед лицом трудных жизненных ситуаций. Эти люди достаточно сильны, чтобы не зависеть от мнения других людей; они не ищут одобрения, похвалы, не ищут даже любви. Признание, популярность, слава, почести, любовь – не так уж существенны для них; главное - это потребность в саморазвитии, с огромным стремлением к внутреннему росту.

2.7. *Свежесть восприятия.* Здоровый человек обладает свежим взглядом на вещи, что позволяет ему не только воспринимать весь мир в его неповторимости, но и видеть новое даже в хорошо знакомых вещах. Эта особенность определяет и эмоциональное реагирование: такие люди всегда готовы радоваться и удивляться,

они редко жалуются на скучную, однообразную жизнь. У них обострено чувство прекрасного. Секс и все связанные с ним плотские удовольствия – не только возможность испытать чувственное удовлетворение, но и источник возвышенных, обновляющих и воодушевляющих переживаний, подобных тем, что дарят им музыка и природа.

2.8. Высшие переживания. Здоровые люди склонны испытывать пиковые переживания: волнение, вдохновение, умиротворение, благодать. Для этого им не нужно никаких искусственных стимуляторов. Для таких состояний характерно ощущение гармонии со всем миром и выход за пределы собственного «Я».

2.9. Чувство общности с человечеством в целом. Для здоровых людей характерно чувство общности с человечеством в целом, человеколюбие, склонность к состраданию. Отношение самоактуализирующегося человека к другим людям можно описать как братское: да, он может испытывать к ним негативные чувства, но ощущению общности это не мешает.

2.10. Избирательность и глубина межличностных отношений. Здоровый человек разборчив в отношениях, у него не очень много друзей. Обычно он стремится общаться с людьми, находящимися с ним на примерно одном уровне развития. При этом близкие отношения самоактуализирующихся личностей обычно значительно глубже, чем отношения личностей обычных. Но всё это не мешает чувству общности, самоактуализирующийся человек стремится быть благожелательно настроенным даже к тем, с кем общаться не хочет.

2.11. Демократичность. Самоактуализирующиеся личности уважают других людей независимо от их расы, религии, класса, возраста и так далее. Они лишены предубеждений на этот счёт. Демократичность лежит в основе такой особенности самоактуализирующейся личности, как их готовность к обучению. Они не боятся показаться несведущими, они готовы учиться у всякого, кто может открыть им что-то новое. Самоактуализирующимся людям свойственно восхищаться теми, кто знает или умеет что-то лучше них, даже если это далеко от их сферы интересов. При этом, они прекрасно знают цену разным способностям и разным людям. Можно сказать, что для них все люди равны в плане прав на уважение и доброе отношение, но не в плане способностей или достижений.

2.12. Разграничение средств и целей, устойчивые морально-нравственные принципы. У здоровых людей существуют чёткие

моральные и нравственные принципы, выработанные на основе собственного опыта и здравого смысла, а не принятые как данность общества. Когда самоактуализирующийся человек планирует что-то сделать, то его больше заботит вопрос средств, методов, а не цель. Цель, достигнутая методами, которые ему не нравятся, обычно пересматривается до тех пор, пока методы не станут согласовываться с индивидуальной моралью.

2.13. *Философское чувство юмора.* Самоактуализирующимся людям свойственно мягкое, ироничное, неуловимо высмеивающее человеческие пороки чувство юмора. Они способны посмеяться над собой и над жизнью в целом, но редко хохочут до упада и их никогда не забавляет чьи-то горе и неполноценность.

2.14. *Креативность.* Все без исключения здоровые люди обладают способностью к творчеству. При этом совершенно не важна сфера, в которой они творят. Подобную креативность легче всего сравнить с творческой непосредственностью ребёнка - смелостью и наивностью в творении. Такая креативность не обязательно связана с писательством, музицированием или живописью, это, скорее, особый способ взаимодействия с реальностью, дающий свежесть восприятия и смелость поиска собственных путей.

2.15. *Спротивление культурным влияниям.* Самоактуализирующиеся люди находятся в гармонии с культурой своего общества, сохраняя определенную внутреннюю независимость от нее. Благодаря автономности их мышление и поведение слабо поддаются социальному и культурному влияниям. Они не тратят энергию на борьбу с существующими обычаями и правилами. Однако они могут быть чрезвычайно независимыми и нетрадиционными, если затрагиваются какие-то основные их ценности. Поэтому те, кто не дает себе труда понять и оценить их, иногда считают самоактуализирующихся людей непокорными и эксцентричными.

Вот и все признаки здоровой личности, выделенные А. Маслоу. Нельзя оценивать каждый из признаков как ноль или единицу, то есть по наличию/отсутствию. Нас, скорее, интересует степень выраженности каждого из признаков у конкретной личности. Сам А. Маслоу исследовал три тысячи студентов колледжа и только одного (!) признал полностью здоровой личностью. Конечно, этого было недостаточно для исследований, поэтому он ввёл понятие относительно здоровой личности, у которой достаточно сильно выражены большинство из перечисленных признаков.

3. Психологические аспекты профессионального становления личности.

Профессиональное развитие и становление нельзя искусственно отделить от жизненного пути человека в целом. Впервые это было убедительно показано в работе Ш. Бюлер, отметившей, что большинство людей проходит через определенные стадии развития в сходные возрастные периоды, причем им соответствуют и стадии профессионального развития [2]. Дальнейшие исследования в этой области позволяют сделать два основных вывода:

— необходимо рассматривать профессиональное созревание как процесс, длящийся всю жизнь;

— профессиональный путь человека и его основные этапы неразрывно связаны с возрастным развитием и общим становлением личности.

На сегодняшний день существует несколько периодизаций профессионального пути человека.

3.1 Этапы профессионального пути, по Д. Сьюперу. Весь профессиональный путь Д. Сьюпер разделил на пять этапов. В первую очередь, автора интересовало выяснение индивидом своих склонностей и способностей и поиск подходящей профессии, актуализирующей профессиональную Я-концепцию.

1 — этап роста (от рождения до 14 лет). В детстве начинает развиваться Я-концепция. В своих играх дети проигрывают различные роли, затем пробуют себя в разных занятиях, выясняя, что им нравится, и что у них хорошо получается. У них проявляются интересы, которые могут повлиять на будущую профессиональную карьеру.

2 — этап исследования (от 15 до 24 лет). Юноши и девушки пытаются разобраться и определиться в своих потребностях, интересах, способностях, ценностях и возможностях. Основываясь на результатах такого самоанализа, они выбирают возможные варианты профессиональной карьеры. К концу этого этапа молодые люди обычно подбирают подходящую профессию и начинают ее осваивать.

3 — этап упрочения карьеры (от 25 до 44 лет). Теперь работники стараются занять прочное положение в выбранной ими деятельности. В первые годы своей трудовой жизни они еще могут менять место работы или специальность, но во второй половине этого этапа наблюдается тенденция к сохранению выбранного рода занятий. В трудовой биографии человека эти годы часто оказываются наиболее творческими.

4 — этап сохранения достигнутого (от 45 до 65 лет). Работники стараются сохранить за собой то положение на производстве или службе, которого они добились на предыдущем этапе.

5 — этап спада (после 65 лет). Физические и умственные силы теперь уже пожилых работников начинают убывать. Характер работы меняется, с тем, чтобы он мог соответствовать снизившимся возможностям человека. В конце концов, трудовая деятельность прекращается.

3.2 Этапы профессионального пути по Хейвигхерсту.
Приобретение установок и трудовых навыков, которые позволяют людям стать полноценными работниками, являются критериями определения этапов профессионального пути.

1 — идентификация с работником (от 5 до 10 лет). Дети идентифицируются со своими работающими родителями, и намерение работать в будущем становится частью их Я-концепции.

2 — приобретение основных трудовых навыков и формирование трудолюбия (от 10 до 15 лет). Школьники научаются организовывать свое время и усилия для выполнения различных задач, например, домашних заданий или работы по дому. Они также начинают в определенных обстоятельствах следовать принципу: вначале работа, а потом — игра.

3 — приобретение конкретной профессиональной идентичности (от 15 до 25 лет). Человек выбирает профессию и начинает себя к ней подготавливать. Он приобретает определенный трудовой опыт, который помогает ему сделать выбор и начать карьеру.

4 — становление профессионала (от 25 до 45 лет). Взрослые совершенствуют свои профессиональные способности и мастерство в рамках возможностей, предоставляемых работой, и начинают продвигаться вверх по служебной лестнице.

5 — работа на благо общества (от 40 до 70 лет). Работники достигают пика своей профессиональной карьеры. Они начинают задумываться о своей гражданской и социальной ответственности, с которой сопряжен их труд, и тратят свои силы и время для выполнения своих обязательств перед обществом.

6 — размышления о продуктивном периоде профессиональной деятельности (после 70 лет). Выйдя в отставку или на пенсию, люди окидывают взглядом пройденный путь и с удовлетворением вспоминают о своих профессиональных достижениях.

В профессиональной деятельности становление личности происходит особенно интенсивно, поскольку она концентрирует на

себе основную активность субъекта. Формирование личности представляет собой процесс образования особого типа системных отношений.

3.3 *Основные фазы развития профессионала* выделены Е.А. Климовым, дающие представление о целостном жизненном пути и о системных отношениях, характеризующих личность [3].

1 — оптант (фаза оптанта, оптации). Это период, когда человек обретает озабоченность вопросами выбора профессии или ее вынужденной перемены и делает этот выбор. Точных временных границ этой фазы, как и других, нет, поскольку они задаются условиями жизни, традициями и культурой личности.

Если в роли оптанта оказывается профессионал (частично утративший трудоспособность или оказавшийся без работы и вынужденный переменить профессию), то календарный возраст здесь может быть любым в интервале трудоспособности. Фазе оптации предшествует профессиональная ориентация. Ее возрастные границы определяются социальными факторами.

2 — адепт (или фаза адепта), так называемая "заспинная" подготовка, объединяющая все категории стартующих профессионалов. Адепт — это человек, ставший на путь приверженности к профессии и осваивающий ее (учащиеся профессиональных училищ, средних и высших учебных заведений, а также обучающиеся через систему краткосрочных форм профессиональной подготовки на производстве — слушатели, курсанты, ученики мастеров-наставников). В зависимости от типа профессии фаза адепта может быть многолетней или совсем кратковременной (простой инструктаж).

3 — адаптант (или фаза адаптации, привыкания молодого специалиста к работе). Молодой специалист адаптируется к нормам коллектива, в который он попадает, входит во многие тонкости работы, привыкает решать творческие задачи.

4 — интернал (или фаза интернала). Это уже опытный, что называется "наторевший" в своем деле работник, который устойчиво любит свое дело, может самостоятельно справиться с основными профессиональными функциями.

5 — мастер (или фаза мастерства, которая будет продолжаться и далее, а характеристики основных фаз как бы добавляются к ее характеристикам). Работник может решать и простые и самые трудные профессиональные задачи. Он выделяется специальными качествами, умениями или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области. Он обрел свой индивидуальный,

неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши, и он имеет основания считать себя в чем-то незаменимым. Обычно он уже имеет некоторые формальные показатели своей квалификации (разряд, категорию, звание).

6 — авторитет (или фаза авторитета). Она, как и фаза мастерства, суммируется также с последующей. Это мастер своего дела, уже хорошо известный, как минимум, в профессиональных кругах или даже за пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране). В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников он имеет те или иные формальные показатели квалификации (разряд, категорию, ученую степень и пр.). Профессиональные задачи он решает за счет большого опыта, умелости, умения организовать свою работу, окружить себя помощниками.

7 — наставник (фаза наставничества). Авторитетный мастер своего дела в любой профессии "обрастает" единомышленниками, учениками, последователями, коллеги готовы поучиться, перенять опыт. А он уже готов учить и обучать, передавать свой богатый профессиональный и жизненный опыт.

3.4 *Биографический кризис.* У каждого человека при резкой смене социальной, производственной ситуации, жизненных обстоятельств возможна затрудненность ориентации в сложном потоке внешних явлений. Возникает переживание большой неопределенности, не предсказуемости будущего и в этот момент человек начинает испытывать биографический кризис. Биографический кризис - это феномен внутреннего мира человека, который проявляется в различных формах переживания непродуктивности своей жизни. Основными типами кризиса являются нереализованность, опустошенность, бесперспективность, которые могут проявляться в различных сочетаниях между собой и имеют различные степени выраженности.

Кризис нереализованности - это кризис, связанный с субъективной недооценкой результатов пройденного жизненного пути или с опасением низкой оценки достижений субъекта представителями новой социальной среды, в которую он перешел.

Кризис бесперспективности - это кризис, который связан с неясностью планов, проектов, путей самоопределения, самореализации в тех или иных возможных ролях, отсутствием замыслов на будущее, непониманием потенциальных связей событий.

Кризис опустошенности - это кризис, который возникает в ситуации, когда в субъективной картине жизненного пути слабо представлены связи от прошлого и настоящего в будущее, — он проявляется в переживаниях отсутствия конкретных целей, несмотря на наличие определенных трудовых достижений и объективных возможностей в профессиональной деятельности.

Следствием карьерного кризиса может быть карьерный тайм-аут. Под карьерным тайм-аутом (time out) чаще всего понимается достаточно длительный перерыв в трудовой деятельности (обычно не менее года). Такой перерыв может быть необходим для отдыха в связи с профессиональным выгоранием, переутомлением сотрудника. Другой причиной тайм-аута является получение образования (в том случае, если нет возможности совмещать обучение с профессиональной деятельностью). Западные фирмы используют практику оплаты таких отпусков для ценных сотрудников. Отечественные организации ограничиваются в лучшем случае гарантиями повторного трудоустройства.

Возможны следующие пути разрешения кризисов:

- прекращение профессионального роста;
- стабилизация на достигнутом уровне;
- ограничение профессиональных притязаний;
- упрочение одной из сторон профессиональной деятельности;
- поиск новых путей развития, выводящих на более высокий профессиональный уровень;
- деструктивное разрешение конфликта - смена работы, попытка начать все сначала.

Нормативный кризис в профессиональной деятельности воспринимается как возможность рывка в достижении желаемого профессионального уровня. В целом прохождение кризисов профессионального развития оказывает существенное влияние на весь профессиональный цикл.

4. Сферы и этапы профессионализации, ситуации выбора профессии

При планировании карьеры целесообразно учитывать предпочитаемые сферы профессионализации, а также этапы профессионализации человека и ситуации выбора профессии (карьеры).

Основные сферы профессионализации описаны Е. А. Климовым [3]. Для определения склонностей и способностей Е.А. Климов, известный отечественный специалист в области психологии труда,

предложил все многообразие профессий разделить на пять основных типов в зависимости от объектов, на которые они направлены:

— Тип П – «ЧЕЛОВЕК - ПРИРОДА», ведущий предмет труда – растения, животные, микроорганизмы.

— Тип Т – «ЧЕЛОВЕК - ТЕХНИКА», ведущий предмет труда – технические системы, вещественные объекты, материалы, виды энергии.

— Тип Ч – «ЧЕЛОВЕК - «ЧЕЛОВЕК», ведущий предмет труда – люди, группы, коллективы, общности людей.

— Тип З – «ЧЕЛОВЕК - ЗНАК», ведущий предмет труда – условные знаки, цифры, коды, естественные и искусственные языки.

— Тип Х – «ЧЕЛОВЕК - ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ ОБРАЗ», ведущий предмет труда – художественные образы, условия их построения.

Склонности молодого человека при решении задач профориентации целесообразно определить прежде всего в рамках перечисленной выше классификации профессий. Это можно сделать с помощью разработанного тем же автором дифференциально-диагностического опросника (ДДО).

Методика нашла широкое применение в отечественной практике профориентационной работы. Она используется преимущественно на ранних этапах карьерного процесса.

5. Формирование и подготовка молодежного резерва на руководящие должности

5.1 Молодежный резерв – это молодые сотрудники, которые в перспективе могут занять ключевые должности в организации. В американской практике для данной категории сотрудников применяется термин high-po (high-potentials - сотрудник с потенциалом, сотрудник с лидерским потенциалом). К этой категории относят сотрудников, отвечающих следующим требованиям:

1. Возраст до 35 лет;
2. Высшее образование;
3. Знание родного и одного иностранного языка;

4. Наличие потенциала для того, чтобы подняться на два уровня вверх по организационной иерархии.

Работа с молодежным резервом во многом схожа с работой с дублерами. Но имеются и отличия. Важным аспектом подготовки этой группы сотрудников является предоставление возможности постоянного обновления управленческих знаний.

Многие организации создают специальные программы развития молодежного резерва продолжительностью в несколько лет. Отбор в

молодежный резерв представляет собой особо сложную задачу, т.к. предполагает прогнозирование потребности в кадрах на длительную перспективу: 10-15 лет.

Общие рекомендации по работе с молодежным резервом сводятся к следующему:

- «больше лучше, чем меньше» (лучше включить в список двух кандидатов без потенциала, чем упустить управленческий талант, в то же время число работников в резерве должно быть управляемым);

- держать список открытым: возможность попасть в резерв должна сохраняться для всех сотрудников, удовлетворяющих требованиям;

- не создавать касты неприкасаемых;

- не упускать из виду целей развития;

- обеспечить участие высшего руководства.

Работа с молодежным резервом может включать:

- собеседования с выпускниками высших учебных заведений;

- специальные программы развития, ориентированные на несколько лет: работа в разных должностях и подразделениях, стажировки, участие в творческих группах, профессиональное обучение и др., деловая оценка.

- разработку системы требований к перспективному резерву (модель ключевых компетенций);

- набор группы перспективного резерва (ассесмент-центр: интервью, психологическая диагностика, экспертная оценка, деловые игры и др.);

- обучение группы перспективного резерва (информирование о возможностях карьерного роста);

- аттестацию, деловую оценку (экспертная оценка);

- консультирование (помощь в составлении индивидуальных планов карьерного продвижения);

- реализацию программ развития карьеры (обучающие программы, конкурсы и т.п.);

- информирование о вакансиях и др.

5.2 Ротация кадров. Под ротацией кадров (от лат. *rotatio* – круговое движение) понимаются горизонтальные перемещения работников с одного рабочего места на другое. Перемещать людей по «горизонтали» целесообразно вследствие того, что длительное пребывание в одной должности снижает трудовую мотивацию и продуктивность сотрудника. Кроме того, ротации могут планироваться и осуществляться в следующих целях:

- подготовки руководящих кадров и специалистов-универсалов;
- обеспечения взаимозаменяемости руководителей и специалистов;
- предотвращения или разрешения конфликтов;
- повышения степени сплоченности работников организации, усиления коммуникаций между ними;
- приобретения работниками новых компетенций и развития мотивации к эффективному труду.

Программы ротации могут использоваться для всех категорий сотрудников: рабочих, специалистов, руководителей. В практике управления персоналом применяются различные виды ротации:

- перемещение, предполагающее выполнение опытным работником прежних обязанностей на новом месте в данном подразделении. Оно используется при необходимости укрепления отстающего участка, преодоления конфликта и прочее;

- перестановка означает получение новых обязанностей на том же уровне управления, но в другом подразделении, что является формой повышения квалификации;

- «карусель», т.е. временный переход работника (в пределах организации) на другую должность или в другое подразделение, где ему приходится выполнять функции, значительно отличающиеся от прежних.

Н. Чижов выделяет также следующие виды ротации:

- корпоративная (обязательная), при которой все сотрудники, приходящие в компанию, обязательно в течение конкретного срока перемещаются по рабочим местам для глубокого изучения производственного процесса, понимания взаимосвязи работы различных структур компании;

- целевую ротацию, решающую конкретную задачу повышения уровня квалификации отдельной службы или сотрудника.

В зависимости от траектории движения ротацию делят на:

- 1) кольцевую, когда работник, пройдя ряд должностей за определенный период времени, вновь возвращается на свою должность;

- 2) безвозвратную, когда перемещение происходит без возврата на свою «стартовую» должность;

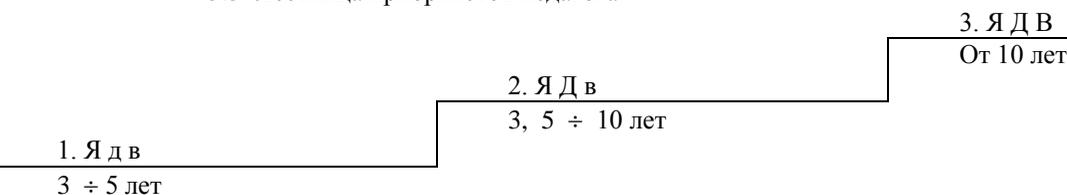
- 3) рокировку, при которой два работника одного уровня меняются местами.

Выделяют ротации: по уровню специализации; в зависимости от того, кто является инициатором; по масштабу перемещений и др.

Отмечены следующие позитивные последствия ротации в случае ее грамотного применения: снижение текучести кадров; повышение творческой активности сотрудников; снижение уровня стрессов, вызываемых монотонностью (рутинностью) работы; взаимозаменяемость работников в случае болезней, отпусков и других ситуаций нестабильности; повышение уровня трудовой мотивации, степени удовлетворенности трудом; повышается сплоченность трудового коллектива; повышение ответственности сотрудников: если работник проходит через несколько должностей в своем подразделении (организации), он начинает считать себя ответственным за более широкий круг задач.

В теории менеджмента широко распространена позиция, что оптимальный период пребывания в одной должности для руководителя составляет 5 лет, а для специалиста 3 года. Ротации должны предвшаться обучением, направленным на подготовку к работе в новой должности. Для преодоления сопротивления внедрению такой системы необходимо, чтобы она была начата с высших уровней управления.

5.3 Лестница приоритетов педагога



Я - преподаватель
д, Д - деятельность
в, В - воспитанники

1. *На 1 ступени* идет процесс самоутверждения, поиск своего места.

– до 45 % преподавателей остаются на этой ступени.

2. *На 2 ступени* идет поиск материала, индивидуальный подход к обучающимся.

Идет процесс становления и набора технологий.

- до 45 % преподавателей остаются на этой ступени.

3. *На 3 ступени* преподаватель – утвердился, есть высокий уровень владения профессиональными приемами и техникой воздействия на обучающихся. И теперь главное для преподавателя –

воспитанник – субъект. Преподаватель достиг мастерства и перешел к процессу творчества.

Мастерство – высокий уровень владения профессиональными навыками, приемами. Знание методики преподавания, воспитания, техники взаимодействия и общения. Педагогическое мастерство – быть широко эрудированным в своей преподаваемой области.

Вывод

Таким образом, теория Маслоу с учетом ее эволюции оказывается весьма адекватной новой психологии и задачам нового столетия – самоактуализирующаяся личность [5]. Более того, психологической науке на новом витке своего развития еще предстоит открыть для себя нового Маслоу, уже не в первый раз опередившего свое время. Можно вполне согласиться с мнением психологов, что истинное значение работ Маслоу раскроется только в XXI столетии. А развитие карьеры на индивидуальном уровне во многом определяется управлением субъективными факторами, влияющими на успешность карьеры. При этом следует учитывать, что уровень успешности карьеры по субъективному критерию имеет тенденцию изменяться на разных этапах карьеры. На протяжении всего периода трудовой деятельности удовлетворенность работой и организацией меняется. Снижение удовлетворенности в возрастной группе 20-30 лет объясняется расхождением между идеалами и реалиями профессиональной деятельности. Впоследствии по мере адаптации сотрудника к реальной действительности и достижения им карьерных целей удовлетворенность повышается (пик приходится на возраст около 40 лет). За этим периодом следует «кризис середины карьеры», который обычно наблюдается в возрасте 45-50 лет. После разрешения этого кризиса удовлетворенность начинает вновь расти до этапа, когда человек начинает готовиться к выходу на пенсию.

Аппроксимируя опыт преподавательской деятельности в различных педагогических учреждениях, мы пришли к выводу, что успех личности в профессиональной деятельности зависит от коммуникативных способностей человека. Эти способности закладываются у ребенка в детском возрасте.

Подводя итог, следует отметить, что профессиональное развитие личности представляет собой системное явление, определяемое общими закономерностями психического развития и происходящее в определенных социокультурных условиях. При этом следует говорить об индивидуальном цикле профессионального развития, имеющем свое психологическое содержание и, об актуализации личности в процессе ее профессионального становления.

Литература:

1. Борисова Л.Г., Солодова Г.С. Социология личности. Новосибирск, 1997
2. Бюлер Ш.- «Жизненный путь человека» М.: Педагогика 1986г.
3. Климов Е.А., Психология Профессионального самоопределения: учеб. Пособие для вузов./ростов н/Д.: Феникс, 1996
4. Леонтьев Д.А. Самореализация // Человек: философско-энциклопедический словарь / Под ред. И.Т. Фролова. М.: Наука, 2000
5. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999.
6. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. М.: Смысл, 1999.
7. Радугин А.А., Радугин К.А. Социология: курс лекций. – М.: 1997
8. Столяренко Л.Д., Психология и педагогика для технических вузов– М.: 2000
9. Сьюпер Д. «Концепция профессионального развития Сьюпера». М.: Политизат, 1990
10. Фролов С.С. Социология: Учебник для высших учебных заведений. – М.: 1998.
11. Хейвигхерст Р. «Развитие личности», М.: Политизат, 1985
12. Ядов В.А. Диспозиционная концепция личности // Социальная психология. – Л., 1979
13. <http://psychology.net.ru>

Божков Ю.Н., Ткачук В.М., Кальченко А.В.

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

СТУДЕНЧЕСТВО В МЕЖДУНАРОДНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

Глобализация общественных процессов, стремительные перемены в всемирной информационно-коммуникационной инфраструктуре, международная конвергенция и многопрофильная кооперация привели к тому, что современное общество предъявляет новые требования к путям приобретения и передачи знаний и той роли, которую играет человек в этих процессах.

Вся структура общества, все составляющие его элементы (технологические, организационные, экономические, социально-психологические и другие) начинают перестраиваться в направлении, отвечающем запросам информационной цивилизации и формированию инновационной экономики [1].

Одним из наиболее важных институтов нашего общества является образование, которое признается основным фактором развития и усиления интеллектуального потенциала государства, его самостоятельности и конкурентоспособности. Решение глобальных проблем во многом зависит от того, какой тип человека будет сформирован обществом, какими окажутся уровень его индивидуального сознания, характер и широта межличностных связей, степень включенности в социальную жизнь.

Современные социально-экономические процессы ставят перед российской системой образования задачу воспитания личности, осознающей свою социальную позицию, способную думать и действовать независимо, нести личную ответственность в условиях изменяющегося, развивающегося общества. Эта личность должна обладать высоким уровнем общей и информационной культуры, свободно ориентироваться в мировом информационном пространстве и использовать его ресурсы для саморазвития [2].

Образование не может не учитывать современные реалии, поэтому уже сегодня появляются и внедряются в жизнь элементы новой, принципиально иной по своему построению и содержанию образовательной системы, совершается переход от репродуктивной модели образования к продуктивной, гуманистической модели, теоретико-методологические основы которой были заложены в работах Д. Дьюи, П.И. Пидкасистого., Б.С. Гершунского, П. Леви и др. В контексте этих задач изучение иностранного языка приобретает большую актуальность.

В современных условиях иностранный язык рассматривается не только как инструмент коммуникаций, но, прежде всего, как средство, стимулирующее процесс познания.

Развитие процессов международной студенческой мобильности позволяет многим студентам получать образование за рубежом, что с каждым годом становится все популярнее несмотря на активизацию онлайн-курсов, создание зарубежных образовательных центров и филиалов вузов [3].

Россия и Сербия давно осуществляют программы взаимодействия в сфере образования. Сотрудничает с этой страной и Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. В связи с чем у студентов вуза имеется возможность побывать в этой прекрасной стране и поучиться там по обмену в течение месяца.

Такой обмен имеет большое значение для студентов, так как они приобретают необходимые знания, навыки и опыт, необходимые для будущей профессиональной деятельности.

В конце февраля 2018 года в Сербском ресурсном центре при БГТУ им. В.Г. Шухова состоялось общее расширенное собрание, на котором обсуждались все вопросы, связанные со стажировкой студентов в вузах Сербии и Республике Сербской (государственное образование на территории Боснии и Герцеговины).

Такая практика позволяет расширить профессиональный кругозор, обменяться знаниями и опытом со своими сверстниками, углубить знания, а также познакомиться с историческими и культурными традициями братского славянского народа.

В процессе подготовки студенты изучали сербский язык в Сербском ресурсном центре. Накануне поездки нам были вручены сертификаты о получении уровня А1 и А2 в изучении сербского языка.

В качестве одного из объектов стажировки был выбран университет в сербском городе Ниш.

Факультет экономики в Нише является высшим учебным заведением в Университете Ниша, который в своей деятельности интегрирует образовательные и научные исследования в качестве компонентов уникального процесса высшего образования.

Факультет был создан Законом о внесении изменений и дополнений в Закон об университетах (Официальный вестник РС, №23/1960).

До 1973 года он был частью юридического факультета в Нише, а затем был выделен в независимое высшее учебное заведение.

На факультете экономики в Нише обучение проводилось на базовом, последипломном и докторском уровнях. По основным исследованиям, начиная с создания экономического факультета в Нише до принятия новой учебной программы 23 ноября 2006 года факультет окончили 8 145 студентов, закончили магистерские программы 90 студентов и защищено 43 докторских диссертации.

По количеству зачисленных студентов, качеству предоставляемого образования, результатам научных исследований, кадровому потенциалу, экономический факультет Ниша стал узнаваемым и уважаемым высшим учебным заведением в Сербии и окружающих странах.

В целях развития высшего образования экономический факультет Ниша на постоянной основе изменил учебный план, принял новые учебники, обогатил библиотечный фонд и получил новых сотрудников и исследователей.

В целях гармонизации Болонского учебного плана с Болонским процессом и Закона о высшем образовании, который был принят в сентябре 2005 года, экономический факультет в Ниш ввел редизайн

своей учебной политики, то есть разработку новых учебных программ. Основной целью новых учебных программ является включение экономического факультета Ниша в уникальное европейское образовательное пространство.

Деканат Экономического факультета в Нише состоит из декана и трех проректоров: для материально-финансовых вопросов, для научной работы и для обучения и студенческих вопросов.

Для реализации учебных программ в рамках базовых, специальных, магистерских, докторских и основанных на знаниях исследований факультет имеет отличную профессионально-кадровую основу. Высококвалифицированный персонал является гарантом получения высокого уровня знаний в области экономики бизнеса, финансового менеджмента и маркетинга.

Весь учебный процесс на экономическом факультете в Нише проводится 72 преподавателями и сотрудниками, которые работают в этом высшем учебном заведении. В дополнение к занятиям и упражнениям все профессора и ассистенты имеют определенный термин для проведения консультаций. В указанных выше условиях, которые выделяются на электронной доске в зале факультета, преподаватели и коллеги проводят индивидуальное (консультативное) обучение с каждым заинтересованным студентом индивидуально.

Преподаватели и ассистенты экономического факультета в Нише также являются авторами учебников, используемых в учебном процессе. Некоторые из этих учебников также используются на других факультетах.

Студенческий парламент является официальным органом факультета, основной задачей которого является реализация прав и защита интересов студентов. В дополнение к основной цели, студенческий парламент экономического факультета в Нише (SPEF) уделяет значительное внимание организации внеклассных мероприятий, которые позволяют нашим студентам улучшаться, как в экономике, так и за ее пределами. Принимая участие в этих мероприятиях, SPEF считает очень важным для построения полной личности студентов, потому что именно на таких мероприятиях обогащаются знания, приобретаются уникальные навыки и, конечно же, хорошие друзья.

Члены студенческого парламента экономического факультета избираются на выборах, которые организуются в апреле каждого года, и все студенты экономического факультета в Нише имеют право голоса. В этом случае студенты имеют возможность выбрать учредительную организацию парламента. В этой роли Студенческая

ассоциация Nova (SAN), как крупнейшая и единственная студенческая организация на экономическом факультете в Нише, насчитывающая более 1000 членов. То, что SAN означает, – это улучшение стандартов студентов, представление интересов, формирование благоприятной среды для академического совершенствования, содействие международному сотрудничеству, а также подготовка студенческого журнала, организация семинаров различного характера, предоставление неформального образования и формирование студенческого единства.

В студенческий парламент входят президент, вице-президент студент, два вице-президента, а также руководители департаментов с их заместителями. Таким образом, в парламенте было организовано тринадцать департаментов, которые со своей командой, состоящие из членов департаментов, и с взаимным сотрудничеством выполняют проекты и выполняют задачи.

Факультет экономики в Нише полностью оборудован ИТ-оборудованием, как персональными компьютерами, так и информационной сетью, которая связана с университетской информационной системой. Для учеников есть два информационных класса. В большом компьютерном классе 40 компьютеров. В курсе «Информатика» проводятся лекции, упражнения и экзамены. При необходимости он также используется для упражнений из других предметов. Небольшой компьютерный класс имеет 20 компьютеров и оснащен компьютерным оборудованием последнего поколения.

Основные академические исследования продолжаются 4 года (8 семестров). В их рамках находятся 4 программы обучения: общая экономика; экономика бухгалтерского учета, аудита и финансового управления; финансы, банки и безопасность; бизнес-менеджмент.

В рамках программы «Общее экономическое исследование» выпускаются экономисты-эксперты, обладающие компетенциями в области макроэкономического анализа, экономической политики и экономической теории. Выпускники этой учебной программы приобретают условия для творческого решения экономических проблем в социальных органах и учреждениях, в организациях, специализирующихся на социальном планировании, развитии и инвестициях, крупных бизнес-системах и т.д.

Выпускники учебной программы «Бухгалтерский учет, аудит и финансовый менеджмент» обучаются проведению высокоуровневой деятельности по бухгалтерскому учету, аудиту и финансовому управлению во всех секторах экономики: финансовом секторе (банки, страховые компании, инвестиционные и пенсионные фонды), секторе

прибыли (производство, сервисные компании), сектор финансовых услуг, государственном секторе и т.д., что позволит им применять бухгалтерскую информацию для управления не только частными компаниями и предприятиями, но и некоммерческими организациями.

Выпускники программы обучения «Финансы», «Банковское дело» и «Страхование» приобретают знания и овладевают навыками, необходимыми для выполнения высокоуровневых, управленческих и аналитических задач из широкого спектра финансового менеджмента. По окончании учебы они обучены работе в различных организациях, работающих на финансовом рынке, особенно в банках, в том числе в центральном банке. Они овладевают знаниями, необходимыми для работы во всех сегментах финансовых рынков: на валютном, денежном и фондовом рынке, на фондовых биржах и за его пределами, а также могут анализировать все виды финансовой отчетности как с точки зрения формального характера, так и с точки зрения их экономического содержания.

Выпускники учебной программы «бизнес-менеджмент», получают управленческие знания и навыки для успешного управления предприятиями в частном и государственном секторе, государственных учреждениях и службах, а также некоммерческих организаций. Знания современного менеджмента могут применяться на национальном, региональном и международном уровнях корпоративного управления, а также на малых и средних предприятиях. Эксперты этого профиля могут также работать в качестве экспертов и советников в министерствах, торговых палатах и органах местного самоуправления. Завершая базовые академические исследования в модульном модуле, приобретают, организуют и синхронизируют внешний вид рынка, проводят маркетинговые исследования, разрабатывают продукты, услуги и идеи, создают узнаваемый имидж компании, разрабатывают сильные и ценные бренды, основывая маркетинг и управление знаниями и компетенциями для проведения рыночных бизнес-операций, осуществляя продажи и дистрибуцию.

После завершения учебной программы «Бизнес-менеджмент» модуль «Менеджмент в туризме» был добавлен для ведения бизнеса в частном и государственном секторе туризма (гостиничный бизнес, агентский бизнес, бизнес-ассоциации, органы управления туризмом, информационно-пропагандистская деятельность, педагогическая деятельность и т. д.).

Прошлое определяет настоящее. Касается это не только определенного человека, но, зачастую и целых народов или стран. Так

и культура Сербии зависит от ее истории. Много веков подряд эта страна участвовала в различных войнах и была оккупирована разными народами, что не могло не оставить след в ее культуре, характере и мироощущении сербов. Однако, не смотря на все это, местные жители сохранили традиции, обычаи и другие ценности, не смотря на то, что со временем все изменилось и стало скорее гордостью сербов, а не их обыденной жизнью. Хотя не все так однозначно.

Все сербы являются националистами. Только не стоит пугаться. Это в хорошем смысле слова. Они гордятся историей и предками, ценят традиции и чувствуют горечь относительно деяний некоторых политиков. При этом они готовы защищать свою точку зрения и приведут вам огромное количество фактов из истории в ее защиту. Так что если вы в чем не согласны и не готовы подтвердить свое мнение множеством данных и фактов – лучше не спорить.

В целом же это довольно веселый и гостеприимный народ. Они любят устраивать гуляния, приглашать друг друга в гости и иногда эти застолья могут затянуться не на один день. Данные студенческие обмены – это прекрасная возможность для бакалавров и магистрантов пройти научную или языковую практику в зарубежном вузе, развить языковые навыки под руководством преподавателей зарубежных учебных заведений, установить контакты со студентами зарубежных вузов. Подобные стажировки позволяют также познакомиться с методами наставничества и культурой других стран при минимуме расходов на путешествие.

За период стажировки многие студенты смогли немного прочувствовать атмосферу страны, насладиться ее красотами, попробовать себя в роли сербских студентов экономического факультета, изучить организационную структуру университета, побывать на двух встречах с деканом и прореканами, усовершенствовать знания сербского языка и обрести новых товарищей.

Сегодня эффективная образовательная среда вуза стимулирует интенсивное взаимодействие между студентами и преподавателями, развивает сотрудничество между студентами, в том числе и в международной образовательной среде, стимулирует активное обучение, обеспечивает обратную связь, учитывает разнообразие типов способностей и образовательных траекторий [4].

Литература:

1. Божков Ю.Н. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала в условиях вуза // В сборнике: Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству

молодых специалистов в современных условиях. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2013. С. 73-80.

2. Шамаева О.П., Хорошун Н.А. Социально-технологическая культура и ее формирование в образовательном пространстве // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2014. №6. С.246-250.

3. Ковалева Т.Н., Божков Ю.Н., Логовцова А.А. Учет привлекательности свободных экономических зон при трудоустройстве молодых специалистов // В сборнике: 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. Под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. 2017. С. 208-214.

4. Образовательная среда российских вузов нуждается в совершенствовании [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.hse.ru/news/science/169932406.html> (дата обращения 01.11.2018 г.).

Божков Ю.Н., Саярсанова Л.И.

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

РЕФОРМИРОВАНИЕ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

С каждым годом в современном мире все большее значение приобретает научное знание, которое общество получает в процессе образования. В дальнейшем эти знания, умения и навыки участник образовательной системы эффективно применяет в своей профессиональной деятельности, тем самым вносит вклад в развитие государства.

Современная наука динамично развивается. Это ускоряет все экономические процессы. В передовых странах именно наука и образование является основным источником и фактором повышения жизненного уровня населения, обновления и процветания экономической и других сфер в государстве [1].

В последние десятилетия власти страны всерьез обеспокоены тем, что российская система образования не в полной мере соответствует мировым стандартам, а выпускники, окончившие высшее учебное заведение, не могут найти рабочее место по своей специальности.

Являясь фактором социально-экономического прогресса, образование не может не входить в поле зрения политики государства.

Государственная политика в области образования является частью социальной политики. Целями государственной социальной политики в этой сфере является предоставление возможностей для реализации гражданами своих прав на образование, которое по своей структуре и качеству соответствует потребностям развития экономики и гражданского общества. Заботой государства становится не просто гарантия получения образования, а проблема выхода из кризиса цивилизации через получение качественного, соответствующего эпохе и ее гуманным целям образования, определяющего будущее развитие [1].

В нашей стране в настоящее время существует ряд проблем в сфере образования, которые тормозят развитие страны в целом. Для их решения необходимо выстроить более совершенную систему образования, которая будет способствовать улучшению положения государства как в национальном масштабе, так и на мировой арене.

Современная система образования России находится на стадии реформирования, производятся попытки ее модернизации и реформирования.

Под системой образования принято понимать совокупность преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности [2]. Система образования, сложившаяся на сегодня в России, формируется и развивается как открытая, сложная, целостная и динамическая.

Нынешняя система образования России в соответствии с федеральным законом Российской Федерации «Об образовании» представляет собой непрерывную систему последовательных уровней, на каждом из которых функционируют государственные, негосударственные, муниципальные образовательные учреждения разных типов и видов: дошкольные; общеобразовательные; учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; профессиональные (начальные, средние специальные, высшие и т.п.); учреждения дополнительного образования; другие учреждения, предоставляющие образовательные услуги [3].

Современная система непрерывного образования должна обуславливать построение образования согласно социально-экономическим, психолого-педагогическим и содержательно-предметным требованиям сегодняшнего дня, включение образования в мировую систему образования и обеспечение единства теоретической и практической, общеобразовательной и профессионально-прикладной подготовки.

Но несмотря на длительное реформирование сферы образования России, в современной системе образования существует ряд серьезных проблем, которые необходимо решить государству.

Во-первых, это низкая практическая направленность образования. Сегодняшняя система образования в большей степени направлена на воспитание будущего ученого-теоретика, но не на специалиста-практика. Получаемые студентом теоретические знания во многом оторваны от практической деятельности. Поэтому возникает проблема умения пользоваться подобными знаниями в своей профессиональной деятельности.

Во-вторых, низкий уровень финансирования. Многие учебные заведения различных уровней сталкиваются с постоянным недофинансированием. Нехватка денежных средств отражается на уровне зарплат работников в сфере образования. С каждым годом эта проблема становится более актуальной, так как учебным заведениям требуется новая техника, современное оборудование, учебники, соответствующие новейшим научным достижениям. Также, из-за недофинансирования существенно низкими считаются заработные платы учителей и преподавателей. В связи с этим наблюдается падение престижа этих профессий, что негативно сказывается на осуществлении образовательной деятельности, которая нуждается в современных и по-новому эрудированных специалистах.

В-третьих, слабая система координации между различными уровнями образования. Основные уровни образования – дошкольное, школьное и высшее. Низкая взаимосвязь между этими уровнями образовательного процесса негативно влияет на качество обучения и приводит к недостаточному овладению знаниями со стороны учеников. Например, если говорить о дошкольном образовании в России, то это слабо организованная система, не дающая нужного объема знаний, необходимого для начала обучения в школе. А если коснуться школы и вуза, то на данный момент выпускник школы не получает нужного объема знаний, который требуется для успешной сдачи ЕГЭ и поступления в вуз. Нередко старшеклассникам приходится обращаться к платным репетиторам из-за нехватки знаний, получаемых в школах.

В-четвертых, слабое законодательство в сфере образования. На данный момент предпринимаются попытки качественно реформировать закон «Об образовании», однако многие проблемы в этой сфере так и остались нерешенными. Чрезвычайно слабы законы об образовании в сельской местности. В них не учитывается особая специфика сельских учебных заведений. Недоработанные законы о

контрольно-надзорных процедурах способствуют распространению коррупции и увеличивают количество вузов, дающих некачественное образование.

К коррупции в российской системе образования можно отнести сборы денежных средств с родителей школьников, хищение бюджетных средств, взятки различного рода, продажу поддельных дипломов, изготовление поддельных документов об образовании. Против коррупции предпринимается много законов. Предполагалось снизить коррупцию при помощи внедрения ЕГЭ. Однако сложно ответить на вопрос, привела ли эта мера к нужным результатам. Высокий уровень коррупции в учебных заведениях отнимает возможность вертикальной мобильности посредством получения качественного образования для детей из необеспеченных семей.

Еще одна проблема – падение престижности обучения в ПТУ и техникумах. Рассматриваемая проблема возникла еще в конце двадцатого века. Дефицит рабочих кадров на рынке труда с того времени увеличивается, а количество студентов, поступающих в ПТУ, снижается. В итоге, России недостает собственной рабочей силы, и приходится прибегать к помощи иностранных рабочих кадров. Следствием рассматриваемой проблемы является высокая безработица среди людей с высшим образованием [4].

Таким образом, проблемы имеются практически на каждом уровне системы образования. Их решение – это важнейшая стратегическая задача России. Новое время требует новых реформ, способных повысить образовательный уровень российских граждан, приумножить количество квалифицированных сотрудников и поднять качество образования в России до международных стандартов.

Однако в России в настоящее время реализуется ряд перспективных программ и проектов, которые направлены на улучшение сферы образования России. Одним из таких проектов является «5-100». В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» поставлена цель обеспечить входжение к 2020 году не менее пяти российских вузов в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов [5]. Реализация проекта «5-100» позволит продвинуться в модернизации системы высшего образования, а также научных исследований и разработок.

Важнейшей задачей для современной России является сохранение и укрепление конкурентоспособного кадрового капитала страны. Именно поэтому Министерством образования и науки России была

разработана Программа «Глобальное образование», которая предполагает ряд мер социальной поддержки граждан Российской Федерации, самостоятельно поступивших в ведущие иностранные вузы и создание условий для их возвращения в Россию по окончании обучения. Цель проекта – сохранение и приумножение научных, педагогических, медицинских и инженерных кадров, управленческих кадров в социальной сфере, а также поддержка граждан Российской Федерации, самостоятельно поступивших в ведущие иностранные образовательные организации, их последующее трудоустройство. Программа предусматривает бесплатное обучение российских граждан в ведущих зарубежных университетах по программам магистратуры, аспирантуры и ординатуры.

Следующий проект называется «Бюджет для граждан». Портал «Бюджет для граждан» Министерства образования РФ позволяет пользователям получать доступ к полной информации о развитии и финансировании системы образования и науки. Все необходимые данные представлены в виде инфографики, диаграмм, видео роликов и интерактивных карт. При этом сведения также поделены по уровню образования и по крупным отраслевым проектам. Кроме того, создан отдельный раздел, посвященный науке. Таким образом, любой желающий может найти информацию касательно государственных обязательств и социальных гарантий в сфере образования и науки, о количестве образовательных организаций всех уровней образования, и получить понимание о финансировании той или иной области за последние годы.

«Поддержка молодых ученых, аспирантов и ведущих научных школ Российской Федерации» – комплекс мер, направленных на сохранение и развитие кадрового потенциала научно-технического комплекса, интеграция науки и образования. Цель проекта – развитие системы эффективного воспроизводства кадрового потенциала в сфере образования и науки, улучшение качественного состава научных и научно-педагогических кадров, усиление государственной поддержки научной молодежи, гранты Президента Российской Федерации для государственной поддержки молодых кандидатов и докторов наук, а также ведущих научных школ. Общий объем финансирования стипендий составляет 240 млн руб. ежегодно. Гранты Правительства РФ выделяются на конкурсной основе. Начиная с 2013 года гранты Правительства Российской Федерации выделяются в размере до 90 млн рублей каждый на проведение научных исследований в течение 3 лет с возможным продлением проведения научного исследования на 2 года.

«Поддержка талантливой молодежи» – система выявления и поддержки молодых талантов. Цель проекта – поддержка детей и молодежи, добившихся выдающихся успехов в различной деятельности и стимулирование их к данной деятельности. Для поддержки талантливых детей и молодежи ежегодно Министерством определяются 5350 юных талантов во всех регионах России. В соответствии с Указом Президента России 1250 ребят – победители российских и призеры международных олимпиад – получают премии по 60 тыс. руб., и 4100 человек – победители региональных и призеры российских олимпиад – получают премии по 30 тыс. руб. Часть лауреатов премии отбирается федеральным центром из числа призеров международных и победителей всероссийских олимпиад среди школьников, учащихся профобразования, студентов, а также из числа победителей и призеров общероссийских мероприятий с молодежью, предлагаемых федеральными органами исполнительной власти и общероссийскими (международными) общественными объединениями. Вторая часть лауреатов премии талантливой молодежи определяется субъектами Российской Федерации [6].

Таким образом, система образования России находится на стадии реформирования. Правительство Российской Федерации на протяжении долгого времени пытается решить существующие проблемы в области образования. Для этого создается множество программ, в которых предлагаются пути решения тех или иных проблем. Но на современном этапе до сих пор не было внесено существенных и значимых изменений в систему образования, позволивших вывести ее из состояния кризиса. В основном правительством только выпускаются и принимаются ряд программ и проектов, которые пока еще не дали ожидаемых положительных результатов. Поэтому предпринятые правительством меры по решению данного вопроса сложно назвать эффективными на данном этапе реформирования.

Литература:

1. Божков Ю.Н. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала в условиях вуза // В сборнике: Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2013. С. 73-80.
2. Государственная политика в сфере образования [Электронный ресурс]. URL: http://www.edu.ru/index.php?page_id=105 (дата обращения 07.11.2018 г.).

3. Шамаева О.П., Хорошун Н.А. Социально-технологическая культура и ее формирование в образовательном пространстве // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2014. №6. С.246-250.

4. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2018 года.

5. Борщевский А.А. Состояние системы образования на современном этапе как предпосылка интеграции национальных образовательных стандартов // Журнал Фундаментальные исследования. 2017. № 6. С. 64-66.

6. О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки: Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/70170946/> (дата обращения 07.11.2018).

7. Проекты в сфере образования и науки в Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://минобрнауки.рф> (дата обращения 07.11.2018).

Бондарь Е.А.

*Белгородский государственный
технологический университет им. В.Г. Шухова,*

Пилипенко Е.А.

*Белгородский государственный аграрный
университет им. В.Я. Горина*

ФИЗИЧЕСКАЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА (на примере студентов)

Обучение в вузе на современном этапе – это одно из направлений деятельности, предполагающее не только получение узко - профессиональных знаний, но и овладение навыками научно-исследовательской деятельности. Ни для кого не секрет, что многие студенты-выпускники, стремятся по окончании бакалавриата поступить в магистратуру, а затем и аспирантуру, для того, чтобы стать более успешными специалистами в дальнейшей профессиональной деятельности.

В статье представлены результаты исследований по вопросам профессионального становления будущих специалистов. Исследовательская работа проводилась в Белгородском

государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова (БГТУ) и в Белгородском государственном университете им. В.Я. Горина (ГАУ).

БГТУ является достойным проводником инновационных технологий в области строительства, а также всесторонне развивающим вузом многих поколений студентов и преподавателей. В университете наряду с различными техническими дисциплинами, физическая культура и спорт занимают одно из важных мест в деле разностороннего физического развития, физической подготовленности и оздоровления студенческой молодежи.

Прикладное значение физической культуры и спорта в подготовке специалистов технического профиля велико. Это связано с тем, что у студентов с ослабленным здоровьем, снижается не только физическая, но и умственная работоспособность [2, 5]. Поэтому нами была поставлена цель, определение уровня мотивации студентов к самостоятельным занятиям физической культурой [4].

Были поставлены следующие задачи: самооценка студентов своего состояния здоровья; самоисследование собственной физической подготовленности; исследование влияния уровня физической подготовленности на общую и умственную работоспособность студентов.

Метод анкетирования был применен со студентами 2 курса в количестве 115 человек. Рассмотрим результаты анкетирования у студентов 2 курса. Результаты оценивались по пятибалльной системе.

Таблица

Показатели самооценки психофизической подготовки студентов курса

№ пп	ВОПРОСЫ	Девушки	Юноши
		ср. балл	ср. балл
1.	Как вы оцениваете состояние своего здоровья	3,5	3,9
2.	Насколько вы удовлетворены своим здоровьем	3,1	3,7
3.	Оцените свои знания, умения и навыки в самостоятельном применении средств	4,5	3,7

	физической культуры (ФК) в жизни		
4.	Ваша физическая подготовленность	3,5	3,8
5.	Насколько вы напряжены в период экзаменационной сессии	4,2	4,0
6.	Насколько вы оцениваете различные виды отдыха: пассивный отдых прогулки, дискотеки самостоятельные занятия ФК	3,7 3,9 4,1	3,5 3,7 4,6
7.	Как вы оцениваете свою физическую работоспособность	3,6	4,0
8.	Как вы оцениваете свою умственную работоспособность	4,3	4,3
9.	Выдержка и самообладание	3,7	3,7
10.	Владение простейшими методами психической саморегуляции	4,0	3,6
11.	Достижение цели в жизни	4,0	4,2
12.	Личностная самооценка	3,8	4,0

Оценочные показатели студентов 2 курса, помещенные в таблицу, как у девушек, так и у юношей находятся на удовлетворительном уровне (3,5 -3,9). У юношей показатели физической подготовленности несколько выше. Так же выше показатели физической работоспособности у юношей, что вполне естественно (3,3 – 4,0). Умственную работоспособность юноши и девушки оценили высоко (4,2 – 4,3). Это связано с тем, что технический вуз предъявляет к студентам высокие требования по приведенному показателю.

Хорошие оценки были проставлены студентками за знания, умения и навыки самостоятельного применения физической культуры в повседневной жизни - 4,5. Юноши оценили себя слабее, всего 3,7 балла. Высокими были баллы в ответах на вопрос: насколько вы напряжены в период экзаменационной сессии. Особенно высоко было напряжение у девушек – 4,2 балла, у ребят – 4,0. Такие оценки подтверждают высокий уровень психической напряженности у студентов в период сессии.

Неоднозначные оценки были поставлены за различные виды отдыха: пассивный отдых у девушек - 3,7 балла, юношей – 3,5; прогулки, дискотеки 3,9 и 3,7 соответственно; занятия физической культурой у девушек 4,1 баллов, юношей 4,6.

Вопрос о владении простейшими методами психической саморегуляции девушки оценили выше - 4,0 балла, чем юноши – 3,6. Включение в программу практических занятий по ФК методов психической саморегуляции, позволило студентам самостоятельно применять ее в своей жизни [пособие].

Вопрос: каковы ваша выдержка и самообладание в сложные моменты жизни был оценен девушками и юношами одинаково 3,7 балла. Почти одинаковые оценки были поставлены в ответах на вопрос: насколько успешно вы достигаете своей цели – 4,0 и 4,2 балла. Интересны ответы студентов на вопрос: какова ваша личностная самооценка. Девушки оценили себя несколько ниже - 3,8 балла, юноши 4,0. Это свидетельствует о достаточно высокой самооценке студентов, особенно у юношей.

Анализ проведенного анкетирования показал:

- состояние здоровья студентов находится на удовлетворительном уровне;
- достаточно высоко оценили свои знания, умения и навыки студенты в самостоятельном применении средств физической культуры в жизни;
- ниже оказалась оценка физической подготовленности и как следствие не высокая физическая работоспособность;
- высокая оценка умственной работоспособности у юношей и девушек соответствует профилю технического вуза;
- высокое психо-эмоциональное напряжение учебного труда студентов возможно нивелировать обучением их методам психической саморегуляции на занятиях ФК [5];

- самостоятельные занятия ФК позволяют не только улучшить физическую подготовку студентов, но и повысить личностную самооценку [1].

Рассмотрим результаты исследований, проведенных в Белгородском государственном университете (ГАУ). Были исследованы вопросы, касающиеся профессионального становления обучающихся студентов, а также внутренней готовности к профессиональной деятельности [3]. Согласно исследованиям в области психологии труда у выпускников вуза должны быть следующие признаки готовности к дальнейшей профессиональной деятельности:

1. Физическая готовность (общее развитие, состояние здоровья, физическая выносливость);

2. Нравственная готовность – потребность в труде, любовь к профессии, сформированность профессионально важных нравственных качеств;

3. Психологическая готовность – соответствие особенностей и свойств психики: внимания, памяти, мышления, темперамента и т.д., характеру труда;

4. Практическая готовность - наличие специальных знаний, умений и навыков.

Социально-психологический опрос, который ежегодно проводится в ФБГОУ ВО «Белгородский ГАУ» среди студентов – старшекурсников показал следующие результаты.

Краткая характеристика испытуемых: общее количество участников исследования - 380 человек. Средний возраст участников ± 21 год, 157 мужчин, 223 женщины, из них 164 человек являются жителями города, 216 человек - жители сельской местности. Студенты ответили на 13 вопросов специально составленной анкеты.

1. На вопрос **«*Согласны ли Вы с утверждением, что хорошее образование обеспечивает успех в жизни?*»** Большинство - 200 человек ответили «Да»;

2. На вопрос **«*А как вы думаете, будет ли способствовать достижению жизненного успеха, то образование, которое Вы получили в нашем университете?*»** Ответы распределились следующим образом:

«Да» ответили - **150** человек;

«Скорее да, чем нет» - **120** человек;

«Нет» - 95 студентов и 15 человек затруднились ответить.

Большинство студентов считает, что образование, полученное в ГАУ, будет способствовать достижению жизненного успеха.

3. Ответы на вопрос *«А что вообще для Вас является главным в образовании?»*, были следующие:

- получение диплома - **76** человек;
- возможность завести друзей – **35** человек;
- получение профессиональных знаний и навыков - **187** человек;
- возможность интересно провести время - **21** человек;
- что-то еще - **22** человека;
- возможность обрести самостоятельность – **28** человек;
- затрудняюсь ответить – **11** человек.

Анализ ответов на 3 вопрос показал, что подавляющее большинство студентов отмечают, главное в образовании – получение знаний, умений навыков, поскольку без них достаточно сложно впоследствии защитить выпускную квалификационную работу. Наряду с этим студенты – старшекурсники считают главным получение диплома, возможность обрести самостоятельность, возможность завести друзей.

4. На вопрос *«Что для Вас является наиболее важным в учебе в университете?»*, ответы были такие:

- интересные дисциплины - **168** человек;
- общение с друзьями - **71** человек;
- общественные мероприятия - **34** человек;
- общение с преподавателями - **47** человека;
- что-то еще - **16** человек;
- для меня нет ничего важного - **30** человек;
- затрудняюсь ответить – **14** человек.

Распределение ответов на данный вопрос свидетельствует о том, что находясь в ситуации учебного процесса, студенты в большей степени руководствуются внутренней мотивацией («интересные дисциплины», «общение с преподавателем») нежели внешней («Общественные мероприятия», «общение с друзьями»). Вместе с этим, в процессе исследования отмечалось большое положительное влияние социально-воспитательной работы и общественной жизни на учебный процесс.

5. На вопрос *«Почему Вы выбрали именно этот вуз для получения образования?»* даны следующие ответы:

- понравились предложенные специальности - **72** человека;
- слышал хорошие отзывы о нем - **65** человек;
- общался с бывшими выпускниками - **20** человек;
- посоветовали друзья - **42** человека;

- проще было поступить - **37** человек;
- не поступил в другие вузы – **14** человек;
- посоветовали родители или родственники - **35** человек;
- ниже конкурс, чем в других вузах - **15** человек;
- по другой причине - **5** человек;
- ниже оплата за обучение - **22** человека;
- затрудняюсь ответить - **25** человек;
- престижный вуз - **28** человек.

Распределение ответов на данный вопрос показывает, что вуз пользуется определенным уровнем популярности среди молодежи, имеет положительную репутацию среди других образовательных организаций.

6. На вопрос *«Разочаровались ли Вы в своем выборе?»* студенты ответили так:

- нет,нисколько - **151** человек.
- полностью разочаровался - **29** человек;
- да, немного – **65** человек;
- затрудняюсь ответить - **135** человек;

7. На вопрос *«Что Вам нравится в университете?»* были даны ответы такие:

- высокий уровень образования – **75** человек;
- демократизм отношений – **32** человека;
- насыщенная общественная жизнь – **79** человек;
- сочетание нововведений и традиций - **55** человек;
- высокоинтеллектуальная среда общения – **22** человека;
- что-то еще - **28** человек;
- возможность самовыражения – **41** человек;
- затрудняюсь ответить – **48** человек.

8. Ответы на вопрос *«Решили, что будете делать по окончании университета?»* распределились так:

- да. – **229** человека;
- нет. – **66** человек;
- затрудняюсь ответить. – **85** человек;

9. *«Если да, то что?»*

- пойду работать на любую работу – **68** человек;
- пойду в армию – **32** человека;
- продолжу учебу в аспирантуре - **20** человек;
- буду искать место с хорошей оплатой труда– **52** человека;
- постараюсь уехать за границу на время, чтобы поработать - **25** человек;

- займусь бизнесом, открою индивидуальное предприятие - **22** человека;

- пойду работать по специальности - **63** человека;

- получу второе высшее образование - **20** человек;

- заведу семью – **29** человек;

- что-то еще – **30** человек;

- затрудняюсь ответить – **19** человек.

10. На вопрос *«Связана ли Ваша будущая или нынешняя профессиональная деятельность с работой на селе?»* были даны следующие ответы:

- да – **122** человек;

- нет – **140** человека;

- другой вариант ответа - **118** человек.

11. *«Считаете ли Вы престижной работу в сельской местности?»*

- да - **178** человек;

- нет. - **202** человека.

12. *«Если да, то в каких организациях?»*

- агрохолдинг - **84** человека;

- фермерское хозяйство - **42** человека;

- ИП в АПК – **45** человек;

- другое - **7** человек.

13. *«Планируете ли Вы после окончания Белгородского ГАУ вернуться в село и трудоустроиться по месту жительства?»*

- да – **101** человек;

- нет – **120** человек;

- другой вариант ответа - **159** человек.

Необходимо отметить, что ответы на последние три вопроса анкеты чрезвычайно важны и являются показателем качества полученного образования, престижности трудовой деятельности в аграрном секторе, а также представляют собой уровень стремления выпускников к работе там, где они родились и выросли [1]. Престижность сельскохозяйственной профессиональной деятельности выросла в разы, по сравнению с предыдущими результатами исследований. Это связано с тем, что появились новые формы собственности, развивается сектор частного предпринимательства, выделяются субсидии на поддержку малого и среднего агробизнеса.

Поэтому нынешние выпускники, особенно агрономического, технологического, инженерного факультетов Белгородского ГАУ предпочитают профессиональную деятельность на селе.

Вместе с этим выпускники экономического факультета и факультета ветеринарной медицины склонны в большей степени работать на городских предприятиях и ветеринарных клиниках. Хотя престиж ветеринарного врача на селе никто не отменял. Наблюдается положительная динамика в стремлении выпускников к обучению в магистратуре, аспирантуре, продвижению в научном направлении деятельности. Так, по сравнению с прошлым учебным годом мы видим увеличение количества студентов, желающих продолжить получать образование в нашем вузе. Необходимо отметить, что готовность к дальнейшей профессиональной деятельности была выявлена по всем четырем признакам.

Так, среди юношей 65%- готовность по 4 признакам, 35% - по трем, среди девушек 55% - готовность по 4 признакам, 45% - по трем.

Одним из важных признаков готовности выступает как раз нравственный выбор – потребность работать на селе, в сфере аграрного бизнеса.

Вопрос о досуге студентов необходимо совершенствовать [3]. В частности усилить пропаганду занятий физической культурой и спортом, вести здоровый образ жизни (ЗОЖ). Все это требует тесного взаимодействия с кафедрой физического воспитания [2].

Выводы:

1. Профессиональному становлению будущих специалистов, не зависимо от конкретной специальности, наряду с основными дисциплинами, способствуют общеакадемические дисциплины такие как физическая культура, психология и педагогика. Они помогают более быстрому формированию готовности к дальнейшей профессиональной деятельности у выпускников.

2. Физическая культура помогает укреплению здоровья студентов, повышению их физической и умственной работоспособности, воспитывает волю и лидерские качества.

3. Психология позволяет исследовать мотивацию студентов к выбранной специальности и способствует совершенствованию учебно-воспитательного процесса в вузе.

4. Залогом успешной профессиональной деятельности является всесторонняя подготовка специалистов и их самостоятельный выбор профессии.

Литература

1. Бондарь Е.А., Бондарь Е.А. К вопросу о социально-психологической адаптации студентов первокурсников //Современные тенденции физической культуры и спорта: сб.

- статей междунар. науч.- и учеб. методич. конф., вып.9 – 2 изд. доп. Изд-во: НИУ МГСУ. – М., 2016.- С. 171-174.
2. Бондарь Е.А., Пилипенко ЕА. Здоровьесберегающие технологии в физическом воспитании и психологической подготовке студентов вузов. //Профессиональное становление личности XXI века в системе непрерывного образования: теория, практика и перспективы /Матер. Науч.- практ. семинара, том 2. - Филиал МГУ им. М.В. Ломоносова. – Ташкент, 2017.- С. 158 – 160.
 3. Бондарь Е.А., Пилипенко Е.А. Место и роль психологической и физической подготовки студентов вузов в становлении современных специалистов /Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей XIV междунар. науч.-практ. конф. (Белгород, 19-20 апр. 2018). – Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. – С. 286 - 291.
 4. Бондарь Е.А. Контроль за функциональным состоянием студентов специального учебного отделения в 2017-2018 уч.г. /Е.А. Бондарь, И.А. Амельченко, Е.С. Замчевская. //Современные проблемы физической культуры и спорта в XXI веке: Сб. статей междунар. науч.-практ. конф., вып. 11 . – М.:Изд.-во МИСИ- МГСУ, 2018.- С. 55-59.
 5. Крамской С.И. Физическая культура студентов в специальном отделении технического вуза / С.И. Крамской, Е.А. Бондарь, И.А. Амельченко, И.В. Куликова.–Белгород: Изд-во БГТУ, 2013.– 172 с.

Бочарова В.С., Демененко И.А.

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

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Лица с ограниченными возможностями здоровья – лица с патологиями зрительной и слуховой системы, речевыми или дисфункциями опорно-двигательной системы, проблемами в общении или поведении, задержкой психического или умственного развития, комплексными патологиями. Обучение таких лиц требует обустройства помещений и территорий образовательных организаций для формирования доступной образовательной среды [1].

Доступность образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается созданием адаптированных программ образовательного процесса. Для обучения таких лиц

используются различные формы и методы обучения: инклюзивное обучение, индивидуальные занятия, применение дистанционных образовательных технологий. В стране создаются необходимые условия для получения качественного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, для коррекции нарушений развития и социальной адаптации, оказания ранней коррекционной помощи на основе специальных педагогических подходов и наиболее подходящих для этих лиц методов, способов и условий обучения. Одной из форм такого образования является инклюзивное образование.

Лев Семенович Выготский указывал на необходимость создания такой системы обучения, в которой ребенок-инвалид не исключался бы из общества детей с нормальным развитием. Он указывал, что при всех достоинствах наша специальная (коррекционная) школа отличается тем основным недостатком, что она замыкает своего воспитанника в узкий круг специфичного школьного коллектива, создает замкнутый мир, в котором всё приспособлено к дефекту ребенка, всё фиксирует его внимание на своём недостатке и не вводит его в настоящую жизнь [2]. Таким образом, Лев Семенович Выготский одним из первых обосновал идею интегрированного обучения.

Интегрированное обучение предполагает овладение лицом с отклонениями в развитии общеобразовательным стандартом в те же сроки, что и здоровыми лицами. Исследования показывают, что интегрированное обучение может быть эффективным для части лиц с отклонениями в развитии, если уровень их психофизического развития соответствует возрастной норме или близок к ней. Но оно оказывается нецелесообразным для лиц с интеллектуальной недостаточностью.

В ЮНЕСКО термин «интегрированное образование», описывающий данный процесс, был заменен термином "инклюзивное образование" (integration — inclusion). Инклюзивное образование: подход, который стремится развить методологию, направленную на детей и признающую, что все дети — это индивидуумы с различными потребностями в обучении. Инклюзивное образование старается разработать подход к преподаванию и обучению, который будет более гибким для удовлетворения различных потребностей в обучении.

Лица с особыми образовательными потребностями нуждаются не только в особом отношении и поддержке, но также в развитии своих способностей. Инклюзивное образование дает возможность всем лицам в полном объеме участвовать в жизни коллектива детского сада,

школы, института, в дошкольной и школьной жизни. Обладает ресурсами, направленными на стимулирование равноправия обучающихся и их участия во всех задачах коллектива.

Инклюзивное образование — обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья - физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией.

Адаптированная образовательная программа — образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.

Направление в специальное (коррекционное) учреждение пока осуществляется органами управления образования и по заключению психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК). Никто не имеет права принудительно направлять лицо с ограниченными возможностями здоровья в специальную (коррекционную) школу или интернат, даже если есть заключение ПМПК.

Семьи выбирают инклюзивные школы для того, чтобы их дети могли расширить свое общение с типично развивающимися сверстниками, а также получить возможность общаться с другими родителями и учителями. Педагоги в этих школах уважают усилия семьи в воспитании ребенка с ограниченными возможностями и разрабатывают механизмы эффективного сотрудничества семьи и школы.

Инклюзивное образование подразумевает:

- обучение всех школьников и студентов вместе, в обычных учебных заведениях;
- специалисты и учителя обязаны помогать всем лицам в равной степени;
- внимание на возможности и сильные стороны ребенка;
- лица с ОВЗ получают полноценное и эффективное образование для того, чтобы жить полноценной жизнью;

- взгляды и мнения обучающихся с отклонениями в развитии становятся важными для окружающих.

Инклюзия означает — раскрытие каждого ученика с помощью образовательной программы, которая соответствует его способностям. Инклюзия учитывает как потребности, так и специальные условия, и поддержку, необходимые ученику и учителям для достижения успеха.

Индивидуальная программа образования — это план, который разрабатывается родителями и специалистами учебных заведений в соответствии с нуждами и потребностями обучающихся — инвалидов для достижения успеха в образовательном процессе.

Принципы формирования индивидуальной программы обучения:

- подходит для всех обучающихся (не только для учеников с инвалидностью);
- служит средством приспособления к широкому кругу возможностей ученика;
- является способом выражения, принятия и уважения индивидуальных особенностей обучения;
- составлена с целью повышения успешности ученика.

Результаты инклюзии:

- у обучающихся есть возможность активного и постоянного участия во всех мероприятиях общеобразовательного процесса;
- адаптация менее навязчива и не содействует выработке стереотипов;
- мероприятия направлены на включение ученика, но достаточно для него сложны;
- появляются возможности для передачи навыков;

Таким образом, с введением инклюзивного образования предстоит очень серьезный процесс изменения сознания не только у тех, кто занимается образованием, но и у всего общества по вопросам защиты и реализации прав людей с ограниченными возможностями.

Правовая база инклюзивного образования: Всеобщая декларация прав человека (1948), Декларация прав ребенка (1959), Конвенция о правах ребенка (1989), Всемирная декларация об обеспечении выживания, защиты и развития детей (1990), Стандартные правила по созданию равных возможностей для людей с инвалидностью (1993), Декларация, принятая в 1994 г. в Саламанке, о развитии включающего образования, Закон «Об образовании в РФ».

Литература:

1. Абрамова И.В. Образование детей с ограниченными возможностями здоровья: проблемы, поиски, решения. «Педагогическое образование и наука», 2012. С. 14–16.
2. Выготский Л.С. Педагогическая психология. М.: Психолог, 2001. С. 284.

Богуславская М. М., Пиксендеева В. Г.

*ФГБОУ ВО «Мурманский арктический
государственный университет», г. Мурманск, Россия*

**ОСОБЕННОСТИ И УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ НА ПРИМЕРЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ АРКТИЧЕСКОГО
РЕГИОНА**

Современное общество предъявляет личности новые и новые вызовы. Быстроизменяющийся глобальный мир меняет и профессиональные стереотипы. Сегодня выбор профессии – это не только выбор образовательной организации, но и выбор жизненной траектории в целом. Для некоторых школьников по ряду причин актуальным является получение среднего профессионального образования, в то время как для большинства молодых людей обучение в вузе является по-прежнему очень важным жизненным этапом. Именно в студенческие годы закладываются основы профессионального мастерства, определяются карьерные амбиции. Но, пожалуй, самое главное достоинство этой поры в жизни каждого человека состоит в формировании программы жизненных ценностей и стратегий. По своей сути, именно в вузе студенты определяют свою «дорожную профессиональную карту» и дальнейшие жизненные стратегии.

Период обучения в вузе играет важную роль в профессиональном становлении и развитии студентов. В данный период происходит не только ознакомление со спецификой получаемой профессии, приобретение базовых знаний, профессиональных навыков и умений, а также формируется ценностное отношение к профессии, мотивация будущей профессиональной деятельности, в целом идет формирование образа будущей профессии. Однако, целью современного образования является не только передача студенту совокупности знаний, умений и навыков в определенной сфере, но и способности к индивидуальным креативным решениям, к самообучению, а также формирование гуманистических ценностей, что составляет основу профессиональной

позиции. Процесс становления специалиста - это сложный многоуровневый процесс, который характеризуется неравномерностью и рассогласованностью. В зависимости от стадии профессионального становления выделяются кризисы поиска и выбора профессии, кризисы профессионального обучения, кризисы самостоятельной профессиональной деятельности. На основе проведенных исследований Ю.П. Поваренко¹² в говорит о том, что в условиях стандартного соотношения предметной и методической подготовки процесс обучения в образовательной организации можно разделить по содержанию психологических механизмов на 2 этапа: академический включает в себя с 1 по 3 курсы и характеризуется овладением научных знаний, формированием учебной деятельности и учебно – профессиональный (4-5 курсы), который можно охарактеризовать формированием ориентаций на профессиональную деятельность. Обучение в ВУЗе носит инструментальный характер, так как образовательный процесс максимально отражает будущую профессиональную деятельность. Существуют и другие теории, так например, Г.Ю. Любимова определяет особо важные моменты в стадиях профессионального обучения: на первом курсе студенты сталкиваются с кризисом ожиданий, так как происходит противоречие между их ожиданиями относительно будущей профессии и учебными реалиями университета; на третьем курсе происходят трудности с самоопределением; на четвертом и пятом курсах появляется проблема трудоустройства, и наконец, с выпуском приходит кризис профессиональной адаптации, который заключается в трудоустройстве по специальности или же переквалификации и отказе то полученной профессии. В обучении и воспитании в образовательной организации высшего образования действуют свои особые правила (в отличие от школьных). Это могут быть и обучение практическим знаниям, которые могут пригодиться на будущей работе, и учет именно возрастных, социально – психологических и индивидуальных особенностей студентов, профессиональная направленность обучения и воспитания, органическое соединение обучения с научной, общественной и производственной деятельностью. Процесс обучения в вузе предполагает обязательное получение практического опыта профессиональной деятельности психолога. На разных этапах

¹² Поваренков Ю.П., Баранова Н. А. Классификация основных подходов к проблеме сопровождения личности в отечественной педагогике и психологии [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-osnovnyh-podhodov-k-probleme-soprovozhdeniya-lichnosti-v-otchestvennoy-pedagogike-i-psihologii> (дата обращения: 01.10.2018).

профессионального обучения студенты - психологи осваивают конкретные направления психологической деятельности, конкретные методики.

На основании различных исследований О.К. Соколовская выделяет основные психологические особенности становления профессиональной позиции студентов: - деятельностный характер развития (профессиональная позиция развивается в результате учебно-профессиональной деятельности, способствует активному овладению знаниями, умениями и навыками для дальнейшей профессиональной деятельности); - неравномерный характер развития (в развитии профессиональной позиции студентов наблюдаются латентные и кризисные периоды, можно выделить стадии с эволюционным и революционным течением); - вероятностный характер развития (при равных условиях, создаваемых вузом, у студентов формируются различные типы профессиональной позиции, часть студентов после окончания высшего учебного заведения планируют работать по специальности, остальные предпочитают другие профессии, не связанные со специальностью, получаемой в вузе); - индивидуальный характер развития (профессиональная позиция обусловлена личностными особенностями, в том числе, их соответствием требованиям, предъявляемым профессией, от мотивации учебно-профессиональной деятельности, от ценностей и смыслов, реализуемых в профессии, от активности механизмов развития профессиональной позиции). Большинство важнейших характеристик, определяющих особенности профессионального становления личности специалиста в целом и его профессиональной позиции в частности, формируются и закладываются в период профессионального обучения. Важнейшая способность, которую должен приобрести студент в процессе обучения в вузе, это способность к самообразованию, которая окажет влияние на его профессиональное становление и дальнейший профессиональный рост. Приобретаемые знания, умения и навыки выступают для студента уже в качестве средств будущей профессиональной деятельности. Следовательно, в процессе получения высшего профессионального образования происходят весьма существенные трансформации в личностно-профессиональном становлении студентов. В процессе профессионального обучения важна организация деятельности студентов, где профессиональная подготовка студентов должна заключаться не только в формировании теоретического мышления, но и в формировании профессиональной готовности, направленной на активный профессиональный рост и развитие в условиях современного общества.

В исследовании, проведенном на базе Мурманского арктического государственного университета в 2015-2017 гг.¹³, можно увидеть некоторые особенности профессионального становления личности, которые являются характерными для лиц, проживающих на территории Арктической зоны. Так, например, начиная учиться по одному направлению подготовки, студенты приобретают дополнительные знания и навыки, проходя различные курсы, чтобы в будущем иметь возможность получить работу в своей области, по большей части, связанную с развитием Арктического региона.

Литература:

1. Богуславская М. М. Ценностные ориентации студенческой молодежи гуманитарных специальностей [Текст]/М. М. Богуславская/ Инновации. Технологии. Наука. - Уфа, 2016. - С. 178 - 181
2. Бильданова В.Р. Профессиональные ценностные ориентации студентов [Текст]/В.Р. Бильданова, Э.Д. Гришанина// Международный журнал экспериментального образования. - 2014. - № 6-1. - С. 79а
3. Шмелева И.А. Введение в профессию. Психология [Текст]: учебное пособие / И.А.Шмелева. Серия: Психологическое образование. – М.: Издательство: Эксмо, 2010. – С. 160-178.
4. Поваренков Ю.П, Баранова Н. А. Классификация основных подходов к проблеме сопровождения личности в отечественной педагогике и психологии [Электронный ресурс] // Ярославский педагогический вестник.-2016.-№4.-URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-osnovnyh-podhodov-k-probleme-soprovozhdeniya-lichnosti-v-otechestvennoy-pedagogike-i-psihologii> (дата обращения: 01.10.2018).

Борисова А.Р., Минаева Л.А.

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

ПОДДЕРЖКА МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Малый бизнес играет в экономике любой страны довольно большую роль, так как является её неотъемлемой частью социально-экономической системы. Он обеспечивает стабильность рыночных отношений, способствует снижению уровня безработицы, создает рабочие места, повышает эффективность производства путем

¹³ Богуславская М. М. Ценностные ориентации студенческой молодежи гуманитарных специальностей [Текст]/М. М. Богуславская/ Инновации. Технологии. Наука. - Уфа, 2016. - С. 178 - 181

кооперации и специализации производства. Все это благоприятно сказывается на экономическом росте национальной экономики.

Эффективное развитие малого бизнеса будет происходить только тогда, когда от государства будет поступать стабильная поддержка, которая может осуществляться в различных формах, например, организация материально-технического снабжения, создание научно-технических и информационно-консультативных центров, развитие системы страхования, увеличений государственных гарантий, предоставление различного рода льгот, дотаций, субсидий, принятие соответствующих нормативных актов и реализация комплексных программ, наличие доступных и понятных информационных систем [1, с.6].

Если государство будет помогать начинающим предпринимателям развивать свое дело, вставать на ноги, то будут обесцениваться не только новые рабочие места для населения, привлекаться инвестиции на развитие перспективных проектов, а и обновляться бизнес-система в регионах в целом [1, с.9].

В настоящее время в России предоставляются следующие виды поддержки малого бизнеса [5]:

– Гранты. Комиссия по предоставлению грантов рассматривает предварительно поданную заявку на развитие малого бизнеса и определяет нуждается ли данный предприниматель в получении денежных средств от государства. Принятое решение будет зависеть от того, является ли сфера его деятельности приоритетной для его региона. Приоритетными категориями в получении этого вида безвозмездной помощи являются инвалиды, безработные, многодетные и молодые (до 32 лет) бизнесмены. Сумма гранта варьируется и достигает 300 000 рублей.

– Гарантийные фонды. Фонды дают своё поручительство начинающим предпринимателям. Гарантийный фонд в каждом отдельно взятом регионе формируется как из местного, так и из федерального бюджетов.

– Венчурные фонды. Средства из этих фондов направляются на развитие проектов в сфере науки и техники. Потребуется много усилий, чтобы получить средства из такого фонда. Для этого нужно доказать перспективность своего бизнес-проекта.

– Многофункциональные центры. Данный проект стартовал в 2018 году и позволил начинающим предпринимателям легким и доступным способом получить консультацию по юридическим и учетно-финансовым вопросам, по вопросам о получении государственных субсидий и многое другое.

Самыми обеспеченными в плане государственных субсидий, могут считать себя предприниматели с регистрацией в городе Москва. **Здесь им предоставляется право на получение одного из подвидов финансовой помощи:**

- для социально незащищенных категорий — демобилизовавшихся из вооруженных сил РФ, матерей или отцов-одиночек, инвалидов — 300 000 рублей;

- для открытия дела, которое имеет возможность последующего развития — 60 000 рублей, а при обеспечении рабочими местами зарегистрированных в Центре занятости безработных — по 60 000 рублей на каждого;

- для всякого предпринимателей (не имеющего других доходов), который обоснует целесообразность получения субсидии — 25 000 рублей.

Зарегистрированные в регионах субъекты претендуют лишь на одну субсидию:

- для открытия дела, которое имеет возможность последующего развития — 60 000 рублей, а при обеспечении рабочими местами зарегистрированных в Центре занятости безработных — по 60 000 рублей на каждого.

Из всего вышесказанного можно сделать выводы, что существует множество различных программ государственной поддержки малого бизнеса. Для того чтобы суметь воспользоваться большинством из них требуется квалификация предпринимателя и его сотрудников.

Конечно, у данных программ имеются свои недостатки, одним из которых является сложность воспользоваться определенными льготами и помощью.

Главная нерешенная проблема в малом бизнесе — это несовершенство федерального законодательства, т.е. недостаточная нормативно-правовая база, громоздкая налоговая система, многочисленные недостатки упрощенной системы налогообложения, неработающий Федеральный закон о государственной поддержке малого предпринимательства. Также существуют проблемы финансирования и кредитования [3].

Недоверие банков-кредиторов предпринимателям значительно влияет на развитие малого бизнеса. Если повысить доверие банков (одним из вариантов является более активное участие государственно поддержки малого бизнеса оценочных компаний и страховые компаний), то процентные ставки будут понижаться, предпринимателям будет легче заняться своей деятельностью и эта отрасль в РФ будет развиваться. Данное действие будет выгодно для

банка тоже, так как возрастает число клиентов, а, следовательно, и прибыль банков.

Но, к сожалению, оно имеет свои недостатки, такие как: недостаток финансирования, коррупция, нестабильность в налогообложении и другие. В связи с этим, становится актуальным рассматривать зарубежную практику государственной поддержки и налогообложения малого бизнеса для анализа и применения эффективных приемов в России.

Государственная поддержка является решающим фактором развития предпринимательства в индустриально развитых странах. Практически все развитые страны с рыночной экономикой используют различные методы и формы административной, правовой и экономической поддержки: создание государственных структур, ведающих делами мелких и средних предприятий; программы финансовой помощи малому бизнесу; налоговые льготы для малых предпринимателей (МП); помощь государства в получении заказов мелкими фирмами; оказание управленческой и технической помощи; антимонопольное регулирование [2,с.107].

Во всех зарубежных странах с развитой рыночной экономикой существует мощная государственная поддержка малого бизнеса. В конгрессе США проблемами малого бизнеса заняты два комитета. Во главе стоит Администрация по делам малого бизнеса. В каждом штате есть региональные отделения по 30-40 человек. Цель Администрации - поддержка малого бизнеса на государственном уровне [4.с.203].

В Японии, где особенно высоко количество малых предпринимателей (МП), специально выделены те из них, которые в условиях рыночной экономики без помощи государства развиваться не могут.

Экономически развитые государства поддерживают малый бизнес как и деньгами, так и различными льготами в сфере налоговой политики. Налоговая политика государства является стимулирующим фактором в развитии малого бизнеса, суть которого заключается в постепенном уменьшении предельных ставок налогов и снижении прогрессивности налогообложения при достаточно узкой налоговой базе и широкой сфере применения налоговых льгот. Уменьшение ставки налогов в зависимости от размеров предприятия является одним из методов налогообложения МП. Например, в США действуют льготные ставки налога на доходы до 16 тыс. долларов, 15-процентный налог на первые 50 тыс. долларов и 25-процентный на следующие 25 тыс. Сверх этой суммы действует максимальная ставка - 34% [4.с.287].

Существуют меры поддержки малого бизнеса, направленные на решение проблем, возникающих по поводу небольших размеров компаний, посредством [4.с.305]:

- облегчения доступа к новым технологиям (предоставление технологий и экономической информации, консультации и обучение);
- облегчения доступа к рынкам капитала (налоговые льготы, особые нормы амортизации, государственные инвестиционные субсидии, льготное кредитование в виде финансирования разницы между рыночной и льготной кредитными ставками);
- внедрения кластерно-сетевого подхода, который содействует развитию инфраструктуры предпринимательства.

Системы поддержки и развития малого бизнеса в ведущих странах перешли в фазу обновления и саморегуляции, в этих странах создана система банков, фондов, инновационных центров и научных парков, работающих на развитие малого бизнеса.

Сравнивая уровень поддержки МСП в зарубежных странах и России, можно утверждать, что в зарубежных странах данный уровень более развит, чем в России. Это связано с длительным периодом становления рыночного хозяйства, а также с тем, что правительство зарубежных стран придает большое значение малым формам предприятий и оказывает им разную поддержку в развитии, а именно, разрабатывают специальные программы поддержки и предоставляют разные виды льгот.

На рисунке 1 представлена доля МСП в странах.

Из диаграммы на рисунке 1 видно, что доля МСП в России в 2 раза меньше, чем в развитых странах. Самый высокий показатель у Китая и Японии, он составляет 60%.

Доля среднесписочной численности занятых на предприятиях малых форм представлена на рисунке 2.



Рис.1. Доля МСП в странах



Рис.2. Среднесписочная численность занятых на предприятиях МСП

Из диаграммы на рисунке 2 видно, что доля занятых в МСП меньше в 2-3 раза. Данный показатель сильно отстает от показателя зарубежных стран.

Таким образом, поддержка малого бизнеса в зарубежных странах намного лучше, чем в России. В сложившейся геополитической ситуации, а точнее при зарубежной политике санкций и российской политике импортозамещения, необходимо использовать опыт зарубежной государственной политики поддержки малого бизнеса и постараться реализовать лучшее из ее практики в национальной экономике.

Литература:

1. Буздалина О.Б. Развитие государственной финансовой поддержки субъектов малого предпринимательства в условиях экономической неопределенности / О.Б. Буздалина. - М.: Дашков и К, 2015. - 86 с.
2. Лапуста М.Г. Предпринимательство: учебник / М.Г. Лапуста. — Изд. испр. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 384 с.
3. Пастухова А.И. Проблемы малого бизнеса в России // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3. Ч. 2 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4134/>
4. Яковлев Г.А. Организация предпринимательской деятельности: Учебное пособие / Г.А. Яковлев. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 313 с.
5. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс]. URL: <https://rmsp.nalog.ru/>

Бурухина Т.Ф.

Российский химико-технологический университет им.

Д.И. Менделеева

г. Москва, Россия

Напеденна Е.Ю.

Российский химико-технологический университет им.

Д.И. Менделеева

г. Москва, Россия

СИСТЕМА ДОВУЗОВСКОЙ ПОГОТОВКИ КАК ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ

Современная профессиональная деятельность отличается высокой сложностью, поэтому рынок труда нуждается в высококвалифицированных специалистах, хорошо разбирающихся в новейших технологиях. Реализация новых стандартов, повсеместное внедрение современных систем менеджмента предъявляет повышенные требования к профессиональным кадрам [1, 2, 3]. Современный специалист не должен замыкаться на своей узкой специализации, а должен быть разносторонне образован, поскольку меняющаяся экономическая ситуация часто приводит к необходимости быстрой переквалификации, получения новых навыков или смежной специальности. По этим причинам главной целью современного образования является воспитание человека способного к саморазвитию, самореализации, к свободному определению себя в профессии и обществе. Достижение этой цели возможно лишь при условии успешного профессионального становления личности на всех его этапах.

Одним из негативных факторов российского образования является наметившееся в последнее время нарушение преемственности общего и профессионального образования. Ни для кого не является секретом несовпадение общеобразовательных требований и требований профессионального образования.

Профессиональная школа сталкивается сегодня с многочисленными проблемами, среди которых: рост числа абитуриентов с низким уровнем общеобразовательной подготовки и малая осведомленность абитуриентов о выбранной ими профессии, и как следствие этого поступление в организации профессионального образования «случайных людей». Студенты, осознавшие свой неверный выбор, становятся апатичными, теряют интерес к учебе. Образующийся таким

путем «балласт» мешает качественному обучению остальных и одновременно работе преподавателей.

От 50% до 60% выпускников вузов (в зависимости от региона) работают не по специальности. За этими цифрами стоит потеря огромных материальных, интеллектуальных и временных ресурсов как для каждого выпускника в отдельности, так и для общества в целом.

Решать эти проблемы необходимо совместными усилиями, привлекая возможности профессиональных и общеобразовательных организаций на основе принципа преемственности педагогических методов общеобразовательной и профессиональной школы. Принцип реализуется за счет эффективной организации профориентационной деятельности профессиональной образовательной организации [4], взаимопроникновения ее педагогических работников в учебно-воспитательный процесс школы: участие в работе педсоветов, административных советов, в работе с родителями.

Одним из возможных путей повышения эффективности профессиональной ориентации подрастающего поколения может стать развертывание на базе системы довузовской подготовки (СДП) сети профильных классов для старшеклассников с различным уровнем обученности.

Внутри самой СДП эта работа ведется, многие образовательные организации профессионального образования уже имеют профильные классы в ряде школ. Департаментом образования г. Москвы реализуется ряд проектов, направленных на раннюю профориентацию старшеклассников, такие как «Университетские субботы», «Инженерные классы» и другие. Многие образовательные организации профессионального образования участвуют в реализации этих проектов.

Наряду с этим мы говорим о массовом привлечении старшеклассников к дифференцированной подготовке, в том числе и тех, которые по различным причинам не могут заниматься в СДП. Организационно эта проблема должна решаться через заключение соответствующих договоров между СДП и управлениями образования.

Формирование контингента этих классов должно осуществляться на основе принципа доступности профильной дифференциации обучения на старшей ступени средней школы.

Взаимообусловленными факторами, подлежащими учету при определении номенклатуры профильных классов, выступают профессиональные намерения учащихся и их способности; социальные потребности и возможности региона и сложившейся сферы образования; представления об упомянутых намерениях, потребностях

и возможностях субъекта коллективной педагогической деятельности, принимающего решение о целесообразности и необходимости создания того или иного профильного класса.

Основным социально-педагогическим принципом формирования контингента профильных классов выступает принцип интеграции, согласно которому распределение учащихся в профильные классы должно осуществляться на основе интегральной оценки таких параметров как «обученность», «способности», «мотивация», «Я-концепция». Для получения такой оценки нами использовались два вида испытаний предметное и психологическое тестирование.

Цель предметного тестирования – определить уровень подготовленности учащегося по соответствующему учебному предмету, это проверка усвоения тех знаний, которым учили, с помощью задач того же предметного содержания. При этом тест должен определять и уровень освоения предмета.

Цель психологического тестирования – определить уровень способностей и особенности в сфере интеллектуальной, эмоциональной и волевой. Для этой цели используются тесты развития, которые разрабатываются на абстрактном материале или на таком материале, который не изучался. Это необходимо для того, чтобы проверить наличие способностей у человека, т. е. сформированности у него тех приемов (средств, способов), которые лежат в основе освоения того или иного предметного содержания.

При психологическом тестировании выявляются универсальные и общие способности межпредметного содержания. Эти способности - условие для освоения тех или иных предметов, а не показатель их освоения. Это некий набор необходимых средств – интеллектуальный инструментарий. По его особенностям можно строить не только прогнозы в обучении, но и вести коррекционную работу по формированию общих и универсальных способностей.

Таким образом, предметное и психологическое тестирование не подменяют друг друга, они позволяют построить более точный прогноз на обучение и предложить разные и не подменяющие друг друга формы коррекционной работы.

Наши наблюдения выявили средний и низкий уровень сформированности рефлексивных способностей большинства старшеклассников. Многие некритично относятся к внешнему контролю, согласны с любыми исправлениями учителя. С трудом отыскивают ошибки, затрудняясь их объяснить, ожидают внешнего одобрения преподавателя для подтверждения своей правоты. Как

правило, преобладает простейшая форма: контроль по результату (так называемый итоговый контроль). Самостоятельно оценивают свои действия, правильность или ошибочность результата только после сравнения его с алгоритмом действия или ответом. Не умеют оценить свои возможности перед решением новой задачи (ретроспективная оценка). У подавляющего большинства преобладает внешний мотив – необходимость получения положительной оценки. В этой связи возникает необходимость организации специальной работы по развитию самоконтроля, рефлексии, «критического» мышления[5].

Осуществленный нами анализ опыта инновационной деятельности уже существующих профильных классов для старшеклассников с различным и неравномерным уровнем обученности позволяет утверждать, что проблема профильного обучения допускает достаточно эффективное решение, которое возможно при соблюдении таких дидактических требований к учебно-воспитательному процессу, как:

- наличие коррекционного этапа для выравнивания уровня базовых знаний учащихся;
- реализация механизма разноуровневой дифференциации в контексте создания конкурентной образовательной среды;
- ориентация на развитие самостоятельного мышления учащихся на основе широкого использования эвристических методов обучения;
- постоянный мониторинг учебных достижений учащихся и психологического климата класса.

Для наилучшей профильной ориентации учащихся нами предложено в профильных классах читать курс, включающий лекции по введению в различные специальности. В течение одного, двух занятий преподаватели выпускающих кафедр университета знакомят будущих абитуриентов с той или иной специальностью. Занятия проводятся в виде лекций, бесед, ролевых игр.

Подобная форма работы позволяет абитуриенту еще до поступления в университет лучше узнать профессию, проверить себя, убедиться в правильности выбора и скорректировать свои жизненные планы. Участвуя в мероприятиях, проводящихся факультетом или кафедрой по избранной специальности, абитуриент имеет возможность проявить себя, познакомиться с профессорско-преподавательским составом, с жизнью университета.

Кроме того, сотрудники факультетов и кафедр имеют возможность непосредственно познакомиться со своими абитуриентами, лучше узнать их реальные возможности и способности

к обучению. Система олимпиад, программа игровых занятий (адаптационных, профориентационных, развивающих), способствует развитию личности старшеклассников [6, 7], оказанию им психологической помощи в выборе профессии, помогает школьникам правильно сориентироваться в том многообразии профессий.

Литература:

1. Полякова Л.В., Архипова Т.А., Невмятуллина Х.А. Новый закон о стандартизации // Гальванотехника и обработка поверхности. 2016. Т. 24. №1. С. 48-52.

2. Лазарев С.В., Омельченко И.Н., Комарова С.Г., Невмятуллина Х.А. Управление качеством производства на основе системы ТОЙОТА // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. №2. С. 92-99.

3. Квасова А.М., Невмятуллина Х.А. Разработка стандарта организации «Нормативные технические документы в соответствии с ИСО 9001-2015» // Успехи в химии и химической технологии. 2017. Т. 31. №1(182). С. 56-58.

4. 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

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

6. Бурухина Т.Ф. Формирование навыков творческой деятельности в системе довузовского образования // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2012. № 5(105). С. 198-201.

7. Бурухина Т.Ф., Потехина Е.В. Развитие личности в системе среднего профессионального образования. // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов Всесоюзной заочной научно-практической конференции, Белгород, 15-18 декабря 2009 г./ под ред. В.С. Севостьянова, В.Ш. Гурова, Н.Н. Реутова.- Белгород: ИП Остащенко А.А., 2009. С. 46-52.

Булатов Е.В.

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

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Актуальность рассматриваемой проблематики обусловлена тем обстоятельством, что по отношению к выпускникам высших учебных заведений на практике нередко допускаются нарушения трудового законодательства [1, с. 23]. К числу наиболее распространенных из них можно отнести следующие нарушения: перед приемом на работу молодым специалистам предлагают в течение нескольких месяцев пройти бесплатную (либо с частичной оплатой) стажировку, что фактически является формой принудительного труда; злоупотребляя своим доминирующим положением, работодатели зачастую не оформляют трудовой договор с молодыми специалистами в письменной форме, что само по себе является грубым нарушением Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и потенциально может повлечь множество других ущемлений их трудовых прав; вместо трудового договора заключается гражданско-правовой договор, работа по которому существенно снижает уровень социальной защиты; вопреки прямому запрету, установленному частью 4 ст. 70 ТК РФ [2], выпускникам вузов устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

Кроме того, следует иметь в виду, что нормативно-правовой механизм регулирования трудоустройства молодых специалистов в современных условиях, их адаптация на рынке труда, обеспечение их прав и обязанностей – эти вопросы являются приоритетными в рамках проводимой государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 года № 2403-р. [3].

Однако, как это ни странно, в структуре действующего федерального законодательства, включающего ТК РФ и иные федеральные законы, принятые по вопросам регулирования трудовых отношений, не закреплено понятие «молодого специалиста». Определение данной категории лиц, а также их правовой статус частично закреплены лишь на региональном и местном уровне законодательства.

Как видим, законодатель счёл необходимым «отдать» в ведение органов государственной власти субъектов РФ и органов местного

самоуправления вопрос о правовом регулировании труда молодых специалистов. Каждый субъект РФ и муниципальные образования самостоятельно, в зависимости от располагаемого бюджета, географических, демографических и иных особенностей, определяют положение молодого специалиста, его правовой статус, устанавливают гарантии его трудоустройства и обеспечивают их реализацию.

Представляется, что указанный подход отечественного законодателя не вполне отвечает современным реалиям. На наш взгляд, понятие «молодого специалиста» и основы его правового положения в рамках трудового законодательства, должны определяться в нормативно-правовых актах федерального уровня, в том числе и непосредственно в ТК РФ.

В настоящее же время основные критерии получения статуса «молодого специалиста» можно выделить лишь, исходя из содержания региональных нормативно-правовых актов. К ним относятся: возраст до 35 лет (хотя в некоторых регионах возраст ограничен 30 годами); наличие начального (профтехучилище или лицей), среднего профессионального или высшего образования, полученного по очной системе обучения в образовательном учреждении, имеющем государственную аккредитацию (ряд регионов устанавливает в качестве дополнительного условия обучение на бюджетной основе); первичное трудоустройство на предприятие бюджетной сферы после получения диплома.

Предоставление льгот, единовременных выплат и прочие меры социальной поддержки молодых специалистов устанавливаются отраслевыми соглашениями соответствующих ведомств. Что касается негосударственных структур, то такая поддержка осуществляется на основании локальных нормативно-правовых актов конкретных предприятий. Иными словами, чтобы получить достоверную информацию о причитающихся льготах, при трудоустройстве или сразу после него необходимо ознакомиться с коллективным договором предприятия. Кроме того, во многих организациях действуют положения о статусе молодого специалиста – в этих документах четко прописываются условия труда вчерашних студентов, механизм предоставления им льгот, количество и размер выплат и пр.

Проиллюстрируем вышеизложенные тезисы на конкретном примере. В Белгородской области действует Закон от 03.10.2013г. № 223 «О поддержке молодежи в Белгородской области», однако он не содержит понятия «молодой специалист», поэтому в качестве конкретного примера сошлемся на закон Хабаровского края от 30 сентября 2015 г. № 117 «О молодежи и молодежной политике в

Хабаровском крае». В нём даётся понятие молодого специалиста, где говорится, что это гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов - до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией. Также определяется правовой статус молодёжи и молодых специалистов, устанавливаются общие положения, предусматривается нормативно-правовой механизм реализации государственных гарантий трудоустройства для выпускников на рынке труда [4].

На местном уровне органы местного самоуправления принимают нормативно-правовые акты, регулирующие положение молодого специалиста как участника рынка труда муниципального образования. В большинстве случаев, такие акты местного характера содержат меры социальной поддержки, и иные формы обеспечения гарантированного трудоустройства. Ведь большинство муниципальных образований, (особенно, находящихся в отдаленных и труднодоступных районах) на сегодняшний день испытывают сильнейший кадровый голод. Тем самым, муниципальные органы власти пытаются привлечь новую «рабочую силу» в лице молодых специалистов из других регионов, путём совершенствования нормативно-правовой базы и предоставления государственных гарантий трудоустройства выпускникам.

Механизм правового регулирования труда молодых специалистов на местном и региональном уровне строится на принципе того, что каждый субъект или муниципалитет самостоятельно определяет правовой статус такого специалиста, в зависимости от финансовых возможностей и социальной необходимости, поэтому допустима разработка определенных рекомендаций для органов местного самоуправления. Рекомендации могут отражать конкретные проблемные аспекты проводимой политики местных властей в отношении выпускников – будущих молодых специалистов и содержать возможные варианты решения существующих недочетов в законодательстве.

Региональная и муниципальная специфика правового статуса молодых специалистов, безусловно, должна учитываться, но, как было сказано выше, это отнюдь не должно устранять необходимость регламентации правового положения молодых специалистов непосредственно нормами ТК РФ, в котором, как известно, есть специальный раздел XII, посвященный особенностям регулирования

труда отдельных категорий работников [2]. Именно в рамках данного раздела ТК РФ, на наш взгляд и стоило бы урегулировать основы правового положения молодых специалистов как специфических субъектов трудового права, устранив тем самым имеющийся пробел в федеральном законодательстве.

Исходя из анализа ряда положений ТК РФ и соответствующих законов субъектов РФ, думается можно выделить следующие основные критерии отнесения работников к категории молодых специалистов:

- лицо должно окончить образовательное учреждение высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию;

- лицо должно впервые поступить на работу по полученной специальности;

- лицо должно трудоустроиться по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

На основании изложенного, представляется, что в ТК РФ целесообразно было бы закрепить примерно такую легальную дефиницию рассматриваемого понятия: «Молодой специалист – это лицо, окончившее образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения».

Регламентация основ правового положения молодых специалистов на уровне федерального законодательства позволит устранить имеющийся в настоящее время достаточно существенный разрыв в регулировании соответствующих отношений на уровне субъектов РФ, а также и на муниципальном уровне. Это, безусловно, будет способствовать оптимизации юридического механизма, обеспечивающего защиту прав и интересов молодых специалистов при их трудоустройстве и в дальнейшем процессе их участия в трудовых отношениях.

Литература:

1. Чикирева И.П., Чикирева Д.О. Проблемы правового регулирования трудоустройства выпускников высших учебных заведений // Вестник Омской юридической академии. – 2014. – № 2. – С. 23-26.

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации / от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (ред. от 27.11.2017) // Российская газета от 4 июля 2017 г. № 144; Собрание законодательства РФ от 3 июля 2017 г. N 27 ст. 3936.

3. Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 N 2403-р // "Собрание законодательства РФ", 15.12.2014, N 50, ст. 7185.

4. Дубров В.А. Правовое регулирование труда молодых специалистов // Научное сообщество студентов XXI столетия. Общественные науки: сб. ст. по мат. LXV междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5(64). URL: [https://sibac.info/archive/social/5\(64\)](https://sibac.info/archive/social/5(64)).

Будаева И В., Носкова Н. Н.

*преподаватели Агротехнического филиала ГБПОУ
Верецагинского многопрофильного техникума
в п. Зюкайка, Пермский край, Россия.*

**ВЛИЯНИЕ КОРРЕКТИРОВКИ СОДЕРЖАТЕЛЬНОЙ
ЧАСТИ ПРОГРАММ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ С УЧЕТОМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И СТАНДАРТОВ WS
НА ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ПО
СПЕЦИАЛЬНОСТИ 35.02.08. «ЭЛЕКТРИФИКАЦИЯ И
АВТОМАТИЗАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА».**

После решения вопросов родителями и выпускниками школ: «Куда пойти учиться?» и «Кем быть?» в процессе обучения встает следующий вопрос: «Как быть востребованным на рынке трудовых ресурсов?».

Каждый выпускник рассчитывает найти работу по профилю полученной специальности, получать достойную заработную плату и видеть перспективу карьерного роста. Но зачастую ожидания не оправдываются.

Причины этого разные. Это и завышенный уровень надежд на трудоустройство выпускников. Может быть, низкий уровень активности студентов при трудоустройстве из-за отсутствия стажа работы, но возможно и недостаточный уровень полученных и требуемых профессиональными стандартами обобщенных трудовых функций (ОТФ), так как основное требование ФГОС направлено на получение компетенций в самом широком смысле профессиональной подготовки, а работодатель заинтересован в получении работника по определенному профессиональному стандарту, что несколько конкретней и уже по ОТФ.

Отсутствие обновления рабочих программ с учетом требований профессионального стандарта в программе подготовки, обеспечиваемой техникумом, требованиям реального рынка труда –

одна из наиболее вероятных причин дисбаланса спроса и предложения на региональном рынке труда молодых специалистов. Внедрение профессиональных стандартов в процесс обучения специальности 35.02.08. «Электрификация и автоматизация сельского хозяйства» в целом или нескольких по виду профессиональной деятельности существенно повышает возможность трудоустройства на уровне желаний и работодателя и выпускника.

Профессиональный стандарт формирует четкое представление о требованиях к квалификации работников в соответствии с выполняемой работой и дает возможность решать задачи обучения более эффективно, а именно: более конкретно определять результаты обучения, сопоставимые с будущими результатами профессиональной деятельности по выбранной специальности; четко определять параметры и критерии оценки результатов обучения; формировать для выпускника адресные программы обучения, комбинируя образовательные модули, основываясь на реальных потребностях самих студентов и работодателей в целом.

Филиал ОАО «МРСК Урала» - «Пермэнерго» - производственное отделение. Очерские электрические сети, традиционно являются работодателями для выпускников техникума по специальности техник-электрик. Для работы в сетевом хозяйстве утвержден профессиональный стандарт «Работник по техническому обслуживанию и ремонту воздушных линий электропередачи». Вид профессиональной деятельности: Обеспечение надежности и качества электроснабжения потребителей путем контроля технического состояния воздушных линий, своевременного и качественного проведения ремонтных и эксплуатационных работ. Наименование ОТФ – В: Организация и выполнение работ средней сложности по техническому обслуживанию и ремонту воздушных линий электропередачи. По алгоритму представленному в таблице 1 провели анализ.

Таблица 1. Параметры для анализа образовательного, профессионального стандарта и стандарта WS

Ключевые понятия ФГОС	Ключевые понятия ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ	Ключевые понятия WS
-Виды деятельности (ВД)	-Обобщенные трудовые функции (ОТФ) или трудовые функции (ТФ)	-Стандарты спецификации WS по компетенции -Требования к

Профессиональные компетенции по каждому ВД Практический опыт Знания Умения	соответствующего уровня квалификации Трудовые функции по каждой ОТФ или трудовые действия Трудовые функции или трудовые действия Знания Умения	квалификации - Содержание конкурсных заданий, инфраструктурный лист - Требования к квалификации (знания), инфраструктурный лист - Требования к квалификации (умения), инфраструктурный лист
---	--	--

Выполнив сравнительный анализ ФГОС 35.02.08 и Профессионального стандарта, установили соответствие ВД 4.3.3. Техническое обслуживание, диагностирование неисправностей и ремонт электрооборудования и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники по ПМ 03 Техническое обслуживание, диагностирование неисправностей и ремонт электрооборудования и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники.

В содержательной части модуля внесли изменения с учетом профессионального стандарта одно из трудовых действий (не внесенное в ФГОС, но дающее приоритет при приеме на работу) В/01.4 – «Строповка грузов при работах на воздушных линиях электропередачи».

По содержательной части теоретического обучения: «Требования к образованию и обучению» дополнительно изучаем из нормативно-технической документации «Правила технической эксплуатации электрических станций и сетей». По части практического обучения «Требования к опыту практической работы» в перечень работ производственной практики по ПМ. 03 внесены дополнения: «Применять грузоподъемные машины и механизмы», «Проводить инструктажи», «Организовывать рабочие места, их техническое оснащение».

Традиционно студенты по специальности участвуют в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», который демонстрирует важность профессиональной подготовки и обучения для молодежи, промышленности и общества, помогает молодым специалистам стать лучшими в выбранной ими профессии. Ворлдскиллс, создает трудовые ресурсы и рабочие таланты сегодня, чтобы помочь в трудоустройстве в будущем. При сравнении программы модуля ПМ 03 Техническое обслуживание, диагностирование неисправностей и ремонт электрооборудования и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

установили, что требуемый объем подготовки участника шире объема рабочей программы. В Требованиях к квалификации участника по компетенции 18 Электромонтаж указаны основные электромонтажные работы, в которых необходимо демонстрировать понимание различных типов приборов автоматического регулирования промышленных, общественных и жилых зданий: приборы автоматического регулирования: фотоэлементы, детекторы движения, термостаты и т.п.; устанавливать и подсоединять оборудование согласно инструкциям.

Для участия в чемпионатах возникла необходимость дополнительно ввести в содержательную часть изменения для развития умений демонстрировать понимание различных типов телекоммуникационных систем: структурированная кабельная система (скс); системы пожарной сигнализации: аналоговые (традиционные); адресные; системы контроля эвакуации: звуковые устройства оповещения; световые устройства оповещения; системы контроля и наблюдения; системы охранной сигнализации: аналоговые (традиционные); адресные; системы контроля и управления доступом: локальные; централизованные; системы видеонаблюдения (сctv): камеры и оптические компоненты приспособлений; записывающие устройства, мониторы и т.д.; устанавливать и собирать перечисленное выше оборудование согласно инструкциям.

С учетом этого в лаборатории на занятиях студентами выполняются работы по изучению типов и выполнению подключений приборов автоматического регулирования, это «Управление освещением помещений по датчикам освещенности и программе реле времени ПР-110 220», «Управление транспортным механизмом по сигналу датчиков путевых выключателей». Во время прохождения учебной практики - это виды работ: выполнение, поиск и устранение неисправностей, умение искать и устранять неисправности электрических установок. Определять такие неисправности, как: короткое замыкание; обрыв в цепи; неправильная полярность; неисправность сопротивления изоляции; неисправность заземления; неправильные настройки оборудования; ошибки программирования программируемых устройств. Диагностировать электрические установки и определять такие проблемы, как: неисправные соединения; неисправная проводка; отказ оборудования.

На наш взгляд преимущества данных программ и данного подхода дадут выпускникам четкое представление о себе, что они действительно умеют и что смогут предложить работодателям, т. к. будут ориентированы на реальную трудовую деятельность

Учет требований профессиональных стандартов и стандартов чемпионата «Молодые профессионалы» позволит работодателям получать подготовленных специалистов всех уровней, иметь четко сформулированные требования к профессиям; системе образования - оценивать качество обучения в соответствии с требованиями работодателей, активно обновлять содержание ФГОС в соответствии с изменяющимися требованиями к выпускникам.

Литература:

1. Профстандарт: 20.031 Работник по техническому обслуживанию и ремонту воздушных линий электропередачи. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://classinform.ru/>
2. ФГОС специальности 35.02.08 Электрфикация и автоматизация сельского хозяйства. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/>
3. WSR2015_TD18_RU Дата: 26.01.15 – v1.02 Авторское право © «WorldSkills International». Авторские права защищены. 18. Электромонтаж [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.worldskillsrussia.org>.

Волокитина А.С., Минаева Л.А.

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

К ПРОБЛЕМАМ ОЦЕНКИ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА АУДИТА В РОССИИ

Термин «качество аудита» можно рассматривать как категорию, определяющую степень необходимого уровня доверия к мнению аудитора со стороны непосредственных клиентов к его аудиторской проверке.

Проблема оценки контроля качества аудита является актуальной для всех экономически развитых и развивающихся стран, в том числе и для Российской Федерации, это определяет потребности в осуществлении контроля над результатами деятельности аудиторских фирм.

Аудиторская организация, аудитор должны проходить внешний контроль качества своей работы, предоставлять всю необходимую для проверки документацию, информацию, а также участвовать в саморегулируемой организации аудиторов, членами которой они являются, внешнего контроля качества работы других членов этой организации. В России вопросы касающиеся повышения оценки

контроля качества аудиторских услуг рассматриваются на всех уровнях: аудиторской организацией, саморегулируемой организацией аудиторов, и в том числе государством.

На государственном уровне разрабатывается и принимается система проверки качества аудита: федеральными органами осуществляются проверки качества аудита. Саморегулируемые организации, так же, осуществляют контроль качества работы аудиторских организаций или индивидуальных аудиторов, которые являются их членами самостоятельно или по поручению федерального органа. На уровне аудиторской организации должны быть приняты правила внутреннего контроля качества, а руководство организации и их исполнители должны обеспечивать полное соблюдение таких правил.

Существует три вида контроля качества работы аудитора:

- контроль основного аудитора за работой своих ассистентов;
- контроль аудиторской фирмы за работой главного аудитора;
- внешний контроль. [1]

Главный аудитор несет полную ответственность за проведение аудита. В процессе проведения аудиторской проверки он должен непрерывно контролировать и корректировать работу, выполняемую его ассистентами. Ассистенты, которым предоставляется работа, должны быть проинструктированы об их ответственности, их задачах и процедурах, которые они должны выполнить в ходе аудиторской проверки.

Письменная программа аудитора считается наиболее важным элементом для передачи аудиторских полномочий. Контроль со стороны аудиторской фирмы за работой аудитора осуществляется, во-первых, при помощи обсуждения и проверки обоснованности аудиторского плана и программы проведения аудита у клиента; во-вторых, посредством четкого соблюдения организационно-этических аудиторских правил; в-третьих, некоторые аудиторские фирмы практикуют повторные, бесплатные для клиента перепроверки достоверности отчетности другим аудитором той же фирмы уже после выдачи аудиторского заключения основным аудитором.

Внешний контроль качества работы аудиторов так же может выполняться государственными органами. Однако этот контроль является достаточно косвенным, потому что не имеет цели, проверить деятельность аудиторов, а ставит другие цели, такие как: правильность

начисления и уплаты налогов, обеспечение правильности процедуры ликвидации. Однако в России предусмотрена и прямая форма контроля, ей является: перепроверка по поручению органа, выдавшего лицензию. При проведении оценки контроля качества необходимо выделить основные стратегические и тактические направления оценки контроля качества аудиторской деятельности.

Стратегический подход ориентирован на максимальное удовлетворение потребностей пользователей аудиторских услуг, при минимальном уровне себестоимости и ориентирован на достижение оптимального уровня рентабельности деятельности. [2]

Тактический подход реализуется путем выполнения мероприятий, принимаемых для решения стратегических целей и задач, и обеспечивает соответствие качества оказываемых аудиторских услуг установленным показателям. [3]

Внешний контроль качества аудита, имеет более значимый приоритет, чем внутренний. Во-первых, он не зависит по отношению к руководству аудиторской организации, что следует, является более эффективным; во-вторых, от качества проведения внешнего контроля напрямую зависит и эффективность осуществления внутрифирменного контроля самих аудиторских организаций [4]. Внимание государства с каждым годом к проблеме качества аудиторских услуг повышается.

В целом, недостатки в течении 2017 года были выявлены по следующим вопросам аудиторской деятельности в таких областях как:

- проведение аудита бухгалтерской отчетности;
- независимость проверки;
- профессиональная этика;
- составление аудиторского заключения;
- осуществление внутреннего контроля качества проводимого аудита [5].

Обязательно необходимо, что бы все члены аудиторской проверки были независимыми от проверяемой ими фирмы, однако не учитывается ситуация, когда аудиторы могут состоять в отношениях с сотрудниками проверяемой фирмы, что также затрудняет осуществлять принцип независимости.

Можно предполагать, что принцип обеспеченности финансовыми, материальными и трудовыми ресурсами в данное время не реализован по отношению к финансовым составляющим. Проведение оценки контроля качества является отдельно оплачиваемой аудиторской

организацией, услугой саморегулируемой аудиторской организации, что не отождествляется с обеспеченностью аудиторов финансовыми ресурсами [6].

Каждая саморегулируемая аудиторская организация устанавливает свои цены за прохождение оценки контроля качества. Как правило, это фиксированная сумма, плюс процент получаемый от выручки.

Проблему отсутствия единых подходов по осуществлению внешнего контроля качества в саморегулируемых организациях аудиторов. Так, например, Тюменская аудиторская палата применяет всего два вида оценок по принципу соответствия и несоответствия деятельности проверяемой организации законодательству. В России коллегия аудиторов применяет 10-ти бальную шкалу оценки качества аудита.

При рассмотрении вышеуказанных проблем становится очевидна необходимость продолжения усовершенствования терминологического, теоретического и методического аппарат аудита для повышения обеспечения и контроля качества аудиторской деятельности.

Также актуальной является уменьшение сроков проводимых проверок, как со стороны саморегулируемой аудиторской организации аудиторов, так и со стороны Федеральной службы финансово-бюджетного надзора.

Наиболее распространены следующие варианты решения проблемы оценки контроля качества аудита. Для принципа обеспеченности финансовыми, материальными и трудовыми ресурсами это - оплата проведения контроля качества аудита за счет денежных средств, поступающих в саморегулируемую аудиторскую организацию в качестве членских взносов, в связи с тем, что величина членских взносов также учитывает размер выручки аудиторской организации и индивидуального аудитора.

Что касается расширения трехуровневой системы оценки контроля качества аудита до пятиуровневой, предлагается рассмотреть пример Питерской аудиторской компании АО «Интерком-Аудит», занимающей лидирующие позиции в рейтингах российского аудита, которая использует в своей деятельности следующие уровни:

1. государственный и контролирующие органы;
2. саморегулируемые организации аудиторов;
3. заказчик;
4. контроль, осуществляемый в соответствии с соглашением о сотрудничестве;

5. внутрифирменный контроль качества аудита [7].

При рассмотрении оценки контроля качества аудита, можно отметить, что существующие системы внутреннего и внешнего контроля имеют свои определенные недостатки. Присутствуют недочеты в законодательной и нормативной базе, регулирующую данную деятельность, существует ряд проблем, связанных с внешним и внутренним контролем. Но при всех минусах, недочетах важность проведения оценки контроля качества аудита остается.

Каждый пользователь бухгалтерской отчетности как внутри организации, так и за ее пределами, должен быть удостоверен в ее правильности, что во многом подтверждается аудиторским заключением. Контроль качества аудита в свою очередь позволяет достичь требований достоверности результатов проверки и соответствия выполненных процедур действующему законодательству, являющимися главными показателями качества аудита.

Таким образом, несмотря на законодательно установленную систему контроля за качеством аудиторской деятельности, увеличение числа проводимых проверок, как в абсолютном, так и в относительном выражении, качество аудиторских услуг не повышается. Данная проблема остаётся открытой и требует целенаправленных мер и решений, как со стороны государства, так и со стороны общества.

Литература:

1. Подольская, В. И. Основы аудита: учеб. пособие по программе подготовки и аттестации профессиональных бухгалтеров: базовый курс / В. И. Подольская, А. А. Савин, Л. В. Сотникова; Ин-т проф. бухгалтеров и аудиторов России. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Бинфа, 2009. — 187 с.
2. Роголеко, Т. М. Основы аудита: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям 060500 — Бухгалтерский учет, анализ и аудит, 060600 — Финансы и кредит, 060600 — Мировая экономика, 351200 — Налоги и налогообложение / Т. М. Роголеко, С.В. Пономарева. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: ФЛИНТА; НОУ ВПО «МПСУ», 2013. — 668 с.
3. Саникова, М. О. Основы аудита: учебник для студентов высших учебных заведений / М. О. Саникова. — Саратов, Буква: 2015. — 301 с.
4. Ткаченка Ю.А., Слабинская И.А., Гущина Т.Н. Организация внутреннего контроля промышленного предприятия в условиях

- инновационного развития экономики России: монография. Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. 59 с.
5. Атабиева Е.Л., Бендерская О.Б. Бухгалтерский учет и анализ: учебное пособие. Белгород: изд-во БГТУ, 2015. 286 с.
 6. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» № 307-ФЗ от 30.12.2008 г.
 7. Бычков, С. М. Аудит: учеб. пособие / С. М. Бычков, Е. Ю. Итыгилов; под ред. Я. В. Соколова. — М.: Магистр, 2009. — 462 с.
 8. Ерофеев, В. А. Аудит: учеб. пособие для бакалавров / В. А. Ерофеев, В. А. Пискунов, Т. А. Битюкова; Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и фи-нансов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2014. — 640 с.
 9. Теория аудита: учеб. пособие для студентов, обучающихся по направлению «Экономика» / С. И. Жинько и др.; отв. редакторы: Оксана Морозова, Ната-лья Калиничева. — Ростов н/Д: Феникс, 2012. — 443 с.
 10. Гудцайт, Е. М. Аудит и другие науки / Е. М. Гудцайт; Федеральное гос. обра-зовательное учреждение высш. проф. образования «Акад. бюджета и казначей-ства М-ва финансов Российской Федерации». — М.: ВивидАрт, 2011. — 373 с.

Воронова А.Г., Груздева Н.А.

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

ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА - ГАРАНТ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В век масштабно развивающихся технологий и услуг на первенствующее место выходит проблема обеспечения сфер деятельности целостно-организованными молодым специалистами. Современные молодые специалисты представляют собой не просто кадры на рынке труда с недавно врученными дипломами и отсутствующим стажем работы. Это активные, целеустремленные, хваткие, ловко направленные на достижение успехов и всесторонне развитые, как в умственном, так и в физическом смысле люди.

В создании таких молодых специалистов актуальной становится тема физической подготовленности, стрессоустойчивости и выносливости молодых людей. Физическая культура - рычаг воздействия на такие особенности. Наглядными примерами сильного духа, силы воли и стремлению к победе являются спортсмены, в следствии чего можно

утверждать, что занятия физической культурой способствуют созданию успешных молодых специалистов различных профессий.

Максимальное реализация профессиональных навыков и достижений в карьере длится в период от 20 до 30 лет, то есть в самый разгар молодости – студенчества. В этот момент времени очень важно сохранить грань между упорным обучением и различными увеселительными занятиями. Общеизвестным является то, что трудоустройство молодых специалистов пропорционально зависит от их обучения в учебных заведениях, а, следовательно, и от их занятий физической культурой.

Для более полной картины о трудоустройстве и участии физической культуры в образе жизни молодых людей был проведен опрос с участием 30 человек по результатам которого выяснилось: для 27% опрошенных рычагом в развитии выносливости и стрессоустойчивости при трудоустройстве является физическая культура, для 20% в трудоустройстве помогают хорошие знания в области специальности, 22% же заявляют то, что трудоустройство зависит от места прохождения производственной практики во время обучения. Подведенные итоги изображены на диаграмме (Рис. 1)

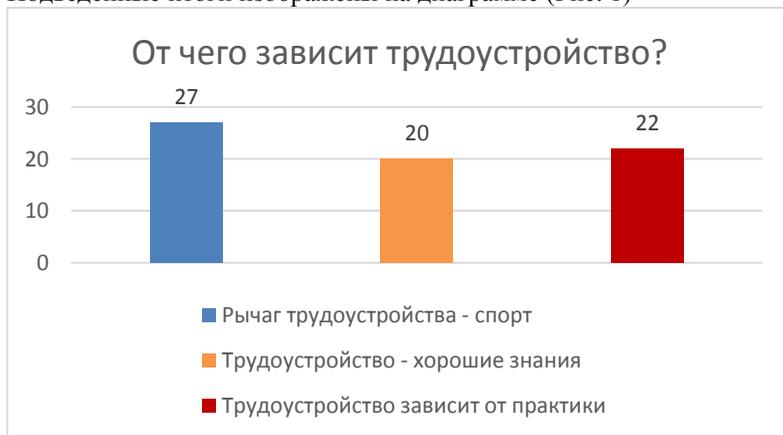


Рис.1.

Им же был задан вопрос: «Как способствовать на развитие навыков, помогающих при трудоустройстве?». И на него 58,21% участвующих студентов утверждали, что нужно заниматься спортом, 27,96 % рекомендовали усиленно заниматься учебой. Нельзя не заметить то, что понятие о компонентах нужных для работы весьма различны.

Многоплановое развитие личности, её физических и умственных возможностей стоит на первой ступени учебной лестницы вуза.

Высшие образовательные учреждения настроены на приобщение студентов к комплексным занятиям физическими упражнениями, повышение работоспособности, улучшение их подготовки к профессиональной деятельности, устойчивых привычек к занятиям физической культурой, воспитание у них коллективизма, любви к Родине, целеустремленности[2].

Физическая культура – это область массовой деятельности, воздействующая своими упражнениями не на отдельно расположенный орган, а непосредственно на весь человеческий организм в целом. Поэтому, даже при малых физических нагрузках, например, при разминке, беге трусцой и т.д., непредубежденно замечается улучшение функций многих органов и систем организма. Улучшается и ускоряется дыхание, растет частота сердечных сокращений, преобразуется артериальное давление, совершенствуется функция желудочно-кишечного тракта, печени, почек, остальных органов и систем человека[1].

В процессе занятий физическими упражнениями молодые люди воспитывают в себе стойкость, выдержку, способность владеть своими действиями и эмоциональным состоянием, что типично для здорового человека.

Задачей формирования будущих успешных специалистов на рынке труда с помощью физической культуры в вузе могут быть такие составляющие[3]:

- Стабильное посещение занятий физической культуры;
- Сдача нормативов по физическому воспитанию;
- Разработка и регулярное выполнение индивидуальной физической подготовки, с элементами закаливания;
- Участие в различных видах спорта (легкая атлетика, плавание, бокс, гандбол и др.).
- Желание развиваться и двигаться вперед;
- Добиваться поставленных целей;

Анализ физической культуры дает понять то, что она имеет большие ресурсные возможности в создании всесторонне развитой личности. Однако в реальной физкультурной практике эти богатые возможности используются далеко не полностью.

Выдающийся анатом, биолог, врач и педагог Петр Лесгафт утверждал, что фундаментально в физическом воспитании нужно применять законы анатомии и физиологии людей.

При формировании здорового образа жизни будущего специалиста должно осуществляться его развитие с учетом его личного отношения к содержанию занятий, усвоение норм и способов

деятельности. Физическая культура является средством формирования здорового образа жизни только в том случае, если она является любимым занятием каждого студента[5].

Считается, что рычагом надежного, успешного будущего служит применение в жизни обучающихся постоянного физического воспитания. Занятия спортом в вузе - залог здоровых, жизнерадостных юношей и девушек. Преимущества таких занятий в том, что они являются наиболее успешными, экономными и продуктивными, формируют стойкость физического состояния студентов и их здоровый образ жизни[4].

Литература:

1. Крамской С.И., Никишкин В.А., Физическая рекреация в высших учебных заведениях. М.: Изд-во МГСУ, 2015. 330 с
2. Крамской С. И., Зайцев В. П., Ролевые действия студентов по оздоровлению человека в учебном процессе. - Белгород : БелГТАСМ, 2002. - 95 с.
3. Ковалева М. В., Груздева Н. А., Общая характеристика задач физического воспитания студентов и способов их решения в условиях стандартизации физкультурного образования. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г.Шухова, 2014. - 298с.
4. Крамской С.И., Беляева А.Р. Актуальные проблемы физического воспитания и спорта. М.: Изд-во МГСУ, 2017. 384 с.
5. Визитей Н. А. Теория физической культуры: к корректировке базовых представлений. – М.: Советский спорт, 2009. 189 с.

Гладкова И.А.

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

К ВОПРОСУ О ПРИВЛЕЧЕНИИ АБИТУРИЕНТОВ НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

В современных условиях продолжается сдвиг спроса к более высоким уровням образования, что вызвано, в частности, большими возможностями вузов по адаптации своих выпускников к рынку труда. Несмотря на высокий спрос на рабочих на рынке труда, подавляющее большинство старшеклассников планируют поступать в вузы. По оценкам исследователей, среди мотивов получения высшего образования превалирует стремление сформировать те профессиональные компетенции, которые соответствуют существующим представлениям о востребованности специальностей,

что в свою очередь, предоставит возможность получения более высоких доходов [1].

Анализ результатов опроса абитуриентов, посетивших День открытых дверей в БГТУ им. В.Г. Шухова позволит получить представление о мотивации выбора высшего образования и высшего учебного заведения, оценить эффективность различных каналов информирования молодых людей на рынке образовательных услуг.

Проведённый опрос показал, что подавляющее большинство посетителей Дня открытых Дверей – это учащиеся 11 классов (63,4%). На долю учащихся 9 классов приходится 14,5 %. Учащиеся 10 классов составили 12,6 % опрошенных посетителей Дня открытых дверей. Учащиеся техникумов, колледжей на данном мероприятии оказалось гораздо меньше – 6,1 % студентов выпускного курса техникумов, колледжей; 3,4 % студентов младших курсов техникумов и колледжей.

При этом 87 % респондентов посетили День открытых дверей впервые, 11,5 % – посетили данное мероприятие во второй раз; 1,1 % – в третий раз.

В современных условиях усиливается конкуренция между вузами на рынке образовательных услуг. В связи с чем, важно оценить эффективность различных имиджевых инструментов на рынке образовательных услуг, в том числе оценить действенность различных каналов информирования целевой группы.

Анализ полученных результатов показал, что наиболее действенным каналом информирования оказались значимые другие (знакомые, друзья, родители). Именно по данному каналу получили информацию о Дне открытых дверей 53,4% опрошенных молодых людей. 26,3 % респондентов на вопрос «Откуда Вы узнали о Дне открытых дверей?» выбрали вариант ответа «Другое» (Интернет, в том числе информация на сайте вуза, группа «Вконтакте», смс-рассылка; объявления в школе). Достаточно действенным оказалось информирование со стороны сотрудников БГТУ им. В.Г. Шухова, на что указали 19,1 % респондентов. Практически неэффективными оказались такие способы информирования потенциальных абитуриентов, как размещение информации на телевидении (3,8 %), на радио (0,8%), в газете (0,8%).

Таким образом, информация, полученная от значимых других, а также информация, размещенная в сети Интернет, оказывает наибольшее воздействие на современную молодежь.

Представляет особый интерес анализ ответов респондентов на вопрос «Чем Вас заинтересовал БГТУ им. В.Г. Шухова?». Распределение ответов на данный вопрос имеет следующий вид: 59,5%

проявляют интерес к обучению в вузе, так как здесь ведется подготовка по интересующим их направлениям; 40,5 % респондентов выбирают БГТУ им. В.Г. Шухова, рассчитывая на возможность трудоустройства после завершения обучения. На высокий уровень качества образования, как основной определяющий фактор выбора, указали 41,2 % опрошенных посетителей Дня открытых дверей.

Примечательно, что на выбор абитуриентов оказывает влияние и такой фактор, как место расположения вуза: 21,4 % респондентов отметили место локализации вуза в качестве значимого фактора. Следует обратить внимание и на тот факт, что 14,5 % абитуриентов указали, что их заинтересовал БГТУ им. В.Г. Шухова, так как в вузе восстанавливается военная кафедра. Отметим, что 63 % опрошенных респондентов знают о том, что в университете возобновляет свою работу военная кафедра, что также свидетельствует о достаточно высоком интересе абитуриентов к данному вопросу.

Представляет интерес анализ ответов респондентов на вопрос: «Что привлекает Вас в процессе получения высшего образования?».

Подавляющее большинство опрошенных посетителей Дня открытых дверей (69, 1 %) указали на качество образования, на возможность трудоустройства указали 67,2 % опрошенных посетителей Дня открытых дверей¹⁴. Несложно заметить, что ответы респондентов на данный вопрос имеют такой же характер, как и ответы на вопрос «Чем Вас заинтересовал БГТУ им. В.Г. Шухова?».

Остальные варианты ответов следуют со значительным отрывом: 21 % опрошенных молодых людей в процессе получения высшего образования привлекает возможность общения со сверстниками; 19,8 % респондентов привлекает возможность творчества; 19,5 % – возможность заниматься спортом. Обращает на себя внимание тот факт, что только 13,7 % опрошенных молодых людей указали, что в процессе получения высшего образования их привлекает возможность заниматься наукой.

Таким образом, для современной молодёжи характерен прагматичный подход к выбору вуза и направлений подготовки: предъявляются достаточно высокие требования к качеству образования, которое в последующем позволит успешно решить проблему трудоустройства. Вместе с тем, значительное внимание уделяется и организации социокультурного пространства вуза, и даже такому, казалось бы, внешнему фактору, как место расположения вуза.

¹⁴ Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа, поэтому результаты не нормировались на 100 %

Распределение предпочтений наиболее распространенных видов профессиональной деятельности, которыми хотели бы заняться молодые люди после получения высшего образования, выглядит следующим образом. 48,5 % опрошенных посетителей Дня открытых дверей указали, что планируют получать образование по инженерным специальностям. При этом 13,7 % молодых людей отдельно выделили архитектурный профиль в качестве интересующего. Очевидно, что контингент посетителей Дня открытых дверей имеет свои специфические особенности: большую определенность в плане выбираемой специальности. Старшеклассники, которых не интересует инженерный профиль подготовки, с меньшей вероятностью окажутся в числе посетителей Дня открытых дверей технического вуза.

31,7 % опрошенных посетителей Дня открытых дверей планируют получать высшее образование в сфере информационных технологий.

Значительная часть респондентов (19,8 %) ответили, что их интересует экономический профиль подготовки. И это, несмотря на то, что предложение по оказанию образовательных услуг в данной сфере представлено со стороны и НИУ БелГУ, и Белгородского университета кооперации, экономики и права. Отметим, что данный показатель остается достаточно стабильным на протяжении длительного времени. Так, аналогичный опрос, проведенный на Дне открытых дверей БГТУ им. В.Г. Шухова в 2013 г., показал, что планируют получать образование по экономическим специальностям – 17 % опрошенных респондентов [2].

Остальные направления подготовки оказались представленными в меньшей степени: 13,0% респондентов планируют получать высшее образование по гуманитарным направлениям подготовки; 5,7 % респондентов планируют получать педагогическое образование; 4,6 % интересуются химическим направлениям подготовки; 3,4 % планируют получать высшее образование в сфере биотехнологий; 1,5 % намерены получать высшее образование по географическим направлениям подготовки.

Таким образом, можно отметить усиление интереса современной молодежи к получению высшего образования по инженерным профессиям, особенно в сфере информационных технологий. Вместе с тем стабильно высоким остается спрос и на профессии экономического профиля.

Важной характеристикой профессионального самоопределения является время выбора. Молодой человек не может совершать выбор бесконечно, выбор всегда ограничен во времени. Тем более «темп

жизни» в современных условиях очень высокий. Далеко не всем молодым людям легко дается формирование временной перспективы. Нередко обостренное чувство необратимости времени сочетается в юношеском сознании с нежеланием замечать его течение, с представлением о том, будто время остановилось. Некоторые молодые люди вовсе не хотят задумываться о будущем, откладывая сложные вопросы и ответственные решения на «потом». В данной ситуации важно оказать своевременную профориентационную и консультативную поддержку, в том числе предоставить максимально полную информацию о вузе и направлениях подготовки.

Следует отметить, что полнота, достоверность и своевременность получения информации о вузе и оказываемых образовательных услугах являются необходимыми, но не достаточными условиями результативности воздействия на абитуриентов. Важной оказывается и значимость различных каналов информирования учащихся. Проведенные исследования среди различных категорий учащейся молодежи позволили выявить следующие особенности их предпочтений.

Во-первых, наиболее действенным каналом информационного влияния является мнение значимых других (родителей, друзей).

Во-вторых, наблюдается устойчивый рост интереса к информации о вузе, размещаемой в Интернете, что указывает на перспективный характер привлечения информационных технологий для решения задач профориентирующего влияния на учащуюся молодежь.

Как отмечалось выше, современная молодежь предъявляет более высокие требования к качеству получаемого образования. Складывается парадоксальная ситуация: с одной стороны, по оценкам, как преподавателей высшей школы, так и ученых, проводящих исследования в данной области, уровень подготовки абитуриентов снижается (особенно ощутимо для технических вузов), с другой стороны, их требования к качеству образования в вузе возрастают. Для молодежи все более актуальной становится связь между получаемым образованием и возможностью дальнейшего трудоустройства.

Если раньше, достаточно распространенной была установка, согласно которой наличие диплома о высшем образовании само по себе являлось гарантией трудоустройства, то в настоящее время условия изменились. Сложная экономическая ситуация в целом, высокая конкуренция на рынке труда, ужесточение требований работодателей к уровню подготовки молодых специалистов, все это приводит к обострению проблемы трудоустройства выпускников вуза

Представляется, что одним из перспективных направлений, позволяющим в какой-то мере решить данную проблему, является усиление реального сотрудничества вуза и предприятий. С одной стороны, у вузов не всегда достаточно средств на приобретение дорогостоящего современного оборудования для качественного обучения студентов (что особенно актуально для подготовки по инженерным направлениям), а с другой стороны, необходимо усиление практической направленности обучения, обеспечивающую более тесную связь вуза с базовыми предприятиями. В этом случае значительная часть специальной подготовки переносится на предприятия.

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.

2. Гладкова И.А. , Фомин В.Н. Анализ профессиональных предпочтений абитуриентов вузов // Белгородская городская агломерация как субъект опережающего развития: Сб. матер. научно-практической конференции Т.2 / Под ред. С.А. Боженова, Ю.В. Астахова, К.В. Харченко. – Белгород: КОНСТАНТА, 2014. С. 44–50.

Гребенюк А.И.

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

ВЛИЯНИЕ ТРАНСФОРМАЦИЙ В ОБРАЗОВАНИИ НА СТЕПЕНЬ СОТРУДНИЧЕСТВА РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ВУЗОВ

Аннотация. В статье анализируются аспекты современной системы образования и рынка труда, влияющие на уровень их сотрудничества. Также указывается на некоторые социальные и профессиональные проблемы, имеющие непосредственное воздействие на повышение престижа высшего образования среди молодого поколения РФ. Автором предлагается рассмотреть низкий уровень сотрудничества работодателей и ВУЗов, как один из негативных результатов перманентных трансформаций системы высшего образования, потенциально влияющих на безопасность региона.

Ключевые слова: рынок труда; потребности в высококвалифицированных кадрах; трудоустройство; сотрудничество

ВУЗов и работодателей; трансформации в образовании; безопасность региона.

Тесное сотрудничество между работодателями и ВУЗами представляет серьезную проблему, над решением которой непрерывно ведутся работы. Оптимизация и сокращение «расстояния» между рынком труда и образованием уже на сегодня спровоцировали огромное количество нововведений и новаций в этих сферах.

Под сотрудничеством понимается система диагностических, развивающих мероприятий, направленных на оптимизацию и упрощение процесса адаптации выпускников ВУЗов в профессиональной сфере (на основе приобретенных компетенций) с расчетом на их дальнейшее трудоустройство на предприятии.

Стоит отметить высокую степень важности качественного высшего образования и сотрудничества ВУЗов и работодателей для безопасности региона, что на сегодня является одним из приоритетных направлений деятельности. В стратегии национальной безопасности РФ до 2020 года образование рассматривается, как одно из стратегических национальных приоритетов [1]. Важным является тот факт, что основной своей целью Россия видит достойный уровень конкурентоспособности в мире в приоритетных направлениях (наука, технологии, образование, военная сфера, экономика, экология и т.д.).

Нельзя рассматривать ВУЗы, работодателей отдельно от самого образования, системы, существующих в ней проблем и собственно его качества. Образование напрямую зависит от внешних факторов. Одной из основных целей, которая соответствует современным потребностям экономики – «формирование человека-профессионала, конкурентоспособного в быстро меняющихся рыночных условиях, способного адаптироваться к ним, энергичного, творческого, обладающего потребностью и способностью к саморазвитию (обучению в течение всей жизни), который во главу угла ставит проблему нового качества квалификаций как основной задачи современного профессионального образования» [2].

На сегодняшний день мы имеем неоднократно измененную систему образования. Высшее образование перешло на трехуровневую систему подготовки (бакалавриат, магистратура и аспирантура), разработаны государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования, обучение происходит по стандартам третьего поколения. В.И. Байденко рассматривает такие их отличительные особенности как:

- выраженный компетентностный характер;

- общность фундаментальной части образовательных программ бакалавра, специалиста и магистра;
- обоснование требований к результатам освоения основных образовательных программ (результатов образования) в виде компетенций [3; 4], подразделяемых на общие (универсальные) и профессиональные (предметно-специализированные);
- отсутствие компонентной структуры (федерального, национально-регионального, вузовского) с одновременным значительным расширением академических свобод высших учебных заведений в части разработки основных образовательных программ; установление новой формы исчисления трудоемкости учебных занятий в виде зачетных единиц вместо часовых эквивалентов [5].

Таким образом мы имеем образовательную систему, которая после прекращения действия СССР (во времена которого образование было более статично относительно внесения изменений в образовательный процесс) непрерывно подвергается кардинальным изменениям (подписание Болонской декларации, 2003 г.) и имеющим частный характер (требования к школьникам, абитуриентам, студентам; нацеленность их воспитания, стили общения и т.д.).

Постоянная динамичность и развитие всех прописанных в Декларации целей и задач европейского образования [6], в некоторых случаях вводит работодателей в заблуждение. Имеется ввиду теоретическая содержательная часть образовательного процесса, наличия и качества практических навыков выпускников ВУЗов. Несмотря на то, что трехуровневая система действует уже не первый год, возникает крайняя необходимость в ознакомлении предприятий с указанными параметрами. Кроме того, исследования ВЦИОМ показывают, что настороженно относятся к системным изменениям в высшем образовании и обычные люди: «по вопросу о полноценности четырехлетнего образования консенсуса в обществе нет: одни (42%) считают этот срок вполне достаточным для трудоустройства в дальнейшем практически в любую отрасль, другие же (47%) с этим не согласны» [7].

Важным показателем в рассматриваемом сотрудничестве является отношение самой молодежи к высшему образованию и рынку труда. Как ни прискорбно признавать, но современность знаменательна тем, что в обществе преобладают родственные и личностные связи, в частности и при устройстве на работу. Понимая это, определенная часть молодых людей не видит необходимости в получении высшего образования или старается получить его за рубежом [8]. Таким

образом, мы наблюдаем проблему снижения авторитета среди молодого поколения.

Кроме того, нельзя не упомянуть о проблеме престижа высшего образования в России. Ведь несмотря на то, что у нововведений в действующую систему образования РФ есть достаточно много положительных отзывов и критики, российское образование признано одним из лучших в мире. Однако, как сами россияне, так и граждане других государств при выборе ВУЗов предпочтет британские, американские или швейцарские российским. Соответственно, данная проблема является одной из первоочередных, которой необходимо уделять внимание при работе над налаживанием сотрудничества между российскими образовательными учреждениями и предприятиями (российскими или зарубежными).

В современной педагогической теории продолжают конкурировать два подхода: зананиевый и компетентностный. Необходимость в компетентных сотрудниках выдвигает компетентностный подход на первый план. Можно утверждать, что начинают складываться основные составляющие компетентностной парадигмы, которые влекут за собой изменения на всех уровнях образования.

Современное высшее образование предполагает не только проведение аудиторных, лабораторных практических занятий по изучаемым дисциплинам, культурное и компетентностное развитие студентов, но также способствование достижению высоких показателей и результатов в других сферах [9].

Образовательный процесс готовит человека к восприятию культур разных государств, их обычаев, и, собственно, философским пониманием жизни и взглядами на взаимоотношение с представителями других национальностей и государств, если рассматривать социологический аспект деятельности специалиста. Философ и социолог Иммануил Валлерстайн по этому поводу высказывается однозначно, говоря о том, что ценности современного человека кардинально отличаются от ценностей предыдущих лет.

Современное европейское образование сделало достаточно для того, чтобы толерантность, как это было модно до недавнего времени, стала основой мышления и поведения европейцев. Многие факторы, такие как межнациональные и политические конфликты, религиозная принадлежность, социально-экономические отношения, и неустойчивость рынка труда влияют на обеспечение национальной безопасности и дальнейшее развитие сфер деятельности.

Профессиональный компетентный сотрудник невозможен без наличия теоретических знаний, что уже указывает на включение знаниевого похода в состав профессиональных компетенций. Однако понятие профессиональной компетентности вызывает противоречия у молодого поколения [10]. Учитывая все факторы, влияющие на деятельность государства, образование, как ни что иное выступает в роли «спасительного жилета» для обеспечения национальной безопасности России.

Современные социологи, политологи и военные, помимо таких составляющих национальной безопасности, как экономика, военное оснащение и международные взаимоотношения России, включают еще ее кадровый состав. Именно человеческие ресурсы являются основополагающим звеном в формировании стратегии национальной безопасности и, собственно, ее исполнение. А что лучше, как ни образование, которое формирует и воспитывает человека, может обеспечить государство сотрудниками и главное – профессионалами. Стоит также отметить, у данных национальной безопасности, образовании очень тесные взаимоотношения.

Ввиду вышесказанного, можно утверждать, что проблема сотрудничества рынка труда и высшего образования является актуальной, поскольку от степени этой коллаборации многое зависит, в том числе развитие экономики страны и обеспечение национальной безопасности. Кроме того, эти две системы, их развитие и функционирование находятся во взаимозависимости от престижа среди молодежи и на «мировой арене», уровня конкуренции с другими странами и ВУЗами. Однако, к этим сложным задачам, добавляется также перманентные трансформации в сфере образования, которые ко всему прочему еще и путают потребителей образовательных услуг и работодателей.

Литература:

1. Утверждена Стратегия национальной безопасности России // Официальный сайт Президента Российской Федерации. 2015, 31 декабря. URL: <http://kremlin.ru/acts/news/51129> (Дата доступа: 8 августа 2016 г.) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191669/.

2. Есенина Е.Ю. Концептуальные изменения в системе профессионального образования как отражение ценностно-целевых оснований в педагогической теории // Среднее профессиональное образование. 2013. № 9. С. 3–7.

3. Болонский процесс: поиск общности европейских систем высшего образования (проект TUNNING) / Под науч. ред. д-ра пед.

наук, проф. В.И. Байденко. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. 211 с.

4. Болонский процесс: середина пути / Под науч. ред. д-ра пед. наук, проф. В.И. Байденко. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. 379 с.

5. Байденко В.И. Новые стандарты высшего образования: методологические аспекты / Высшее образование сегодня. 2007. № 5. С. 4–9.

6. Декларация «Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры» от 09 октября 1998 г. «Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры» / [Электронный ресурс], URL: http://www.e-joe.ru/sod/99/4_99/st180.html.

7. Студент-2017: рвенние к учебе и перспективы трудоустройства. Результаты социологического опроса ВЦИОМ. / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=515>.

8. Меликян А.В., Богомолова А.В. Падение авторитета высшего образования среди молодежи в России / Историко-педагогические чтения. 2018. № 22. С. 121-124.

9. Гузаиров В.Ш. Готовим лидеров / Высшее образование в России. 2009. № 12. С. 131–134.

10. Данакин Н.С., Щербакова А.И, Строкова В.В. Профессиональная компетентность в понимании студентов // сборник IV Всероссийской научно-практической конференции “Современные проблемы строительства и жизнеобеспечения: безопасность, качество, энерго- и ресурсосбережение”, г. Якутск. С. 23-28.

Григорьев Д.В., Минаева Л.А.

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

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАЗВИТИЯ НИОКР РОССИИ

Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР) — совокупность работ, которые направлены на получение самых новых знаний и их практическое применение создание новой технологии или изделий [1].

Важнейшей тенденцией развития мировой хозяйственной системы является возрастание роли инноваций. В целом в наиболее развитых странах происходит полная перестройка всей экономики на основе научных открытий и новых технологий.

В настоящее время Россия заметно отстает в области использования и разработки инноваций. Технологии, которые применяются в народном хозяйстве соответствуют не постиндустриальному уровню, а индустриальному. Уровень инновационной активности российских предприятий составляет 10%. Но, например, в Германии он составляет 66,9 %, а в Израиле – 75,2%, во Франции – 53,4 % [2].

В России инновации оказывают слабое влияние на экономику, а сама макроэкономическая среда не стимулирует инновационную деятельность предприятий ни в каком из видов деятельности. Достижения в этой области у России достаточно скромны, а в международных рейтингах страна занимает низкое место. Например, по Глобальному индексу инноваций, публикуемому Корнельским университетом, Россия находилась в 2016 г. на 48 месте [3].

По количеству общемировых публикаций в web of science Россия имеет незначительный удельный вес, а именно 2,05% (15-е место). Страны, опережающие Россию по данному показателю отражены на рис. 1.

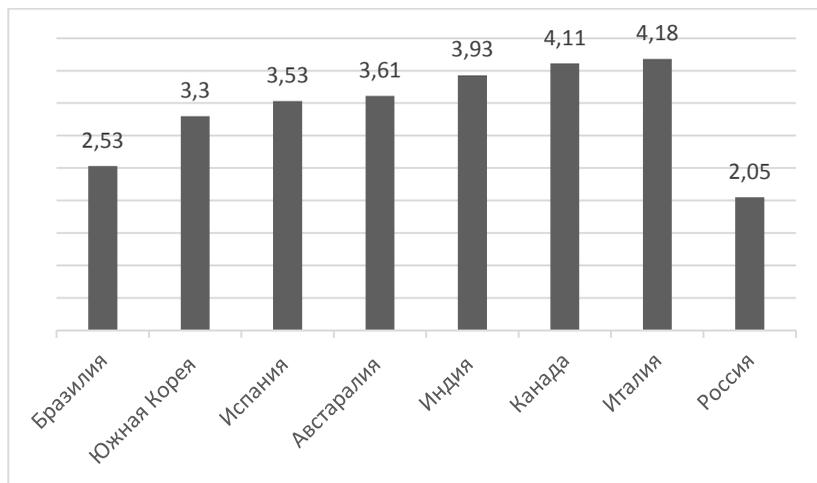


Рис. 1. Удельный вес стран по количеству мировых публикаций web of science в % за 2017 г. [4]

Российский бизнес практически невосприимчив к инновациям. Существует большой разрыв между использованием технологий в массовом производстве и их созданием в сфере НИОКР. Если в 1990 г. ими интересовались 30% предприятий, то в 2013 г. – 9,7% (в Германии удельный вес таких предприятий – 62%, во Франции – 32%, Польше – 23% и т.д.).

Всемирная организация интеллектуальной собственности в своем исследовании выявила несколько, характерных для всех стран переходной экономики проблем на пути развития инновационного потенциала:

- в реализации и формировании инновационной политике, в том числе и в финансировании инновационных проектов, частный бизнес практически не участвует;
- частно-государственное партнерство слабо развито;
- низкая кооперация между промышленностью и НИИ, а также оторванность производства от научных учреждений;
- недостаток национальных стандартов в сфере инноваций и интеллектуальной собственности [5].

Работники и ученые, которые имеют высокую квалификацию, не находя себе работу по специальности в России, уезжают из страны или переходят работать в сферу услуг, банковский сектор, которые дают более приемлемый заработок. Уехавшие являются наиболее конкурентоспособными научными работниками, находящимися в самом продуктивном возрасте. Согласно опросам, главная причина отъезда для большинства (90%) – низкая оплата труда в России (средняя начисленная зарплата в сфере науки и научного обслуживания в начале 2015 г. примерно в 3-4 раза ниже пороговой величины, которая могла бы, по оценкам экспертов, остановить или существенно сократить процесс миграции научных кадров из России), а также низкий уровень материально-технической базы российской науки. В общей стоимости основных средств производства снижается доля машин и оборудования, а само оборудование стареет. Удельный вес оборудования старше 11 лет превышает 32% (в 2002 г. доля такого оборудования составляла 27%) [6].

Важным препятствием на пути инновационного развития России является недостаточность его финансирования как со стороны государства, так и частного сектора.

Очевидным является то, что развитие современной науки невозможно без финансовых вливаний. Свидетельством этого служит

международная практика, которая демонстрирует достижения тех стран, которые вкладывают большие денежные средства в развитие науки, технологии и образования. В данный момент в мире установилось четыре научно-технологических центров, деятельность которых производится за счет больших расходов на НИОКР: США - 29% мировых расходов на НИОКР по паритету покупательной способности; ЕС - 21%; Китай - 20%; Япония - 11%.

При этом доля развитых стран в совокупном объеме расходов по этой статье снижается на фоне активизации участия Китая и других быстро растущих экономик. Для сравнения: в 2008 г. доля США оценивалась в 35%, Европейского союза – 24%, Японии – 13%, Китая – 11%.

По доле ассигнований на НИОКР в ВВП по паритету покупательной способности в 2015 г. лидировали страны: Израиль – 4,21%; Южная Корея – 4,15%; Япония – 3,47%; Финляндия – 3,31; Швеция – 3,30%.

В России этот показатель составил 1,19%, т.е. самый низкий уровень среди развитых стран и заметно ниже, чем у Китая (15-е). Страны, лидирующие по абсолютным расходам на НИОКР, представлены на рис. 2.

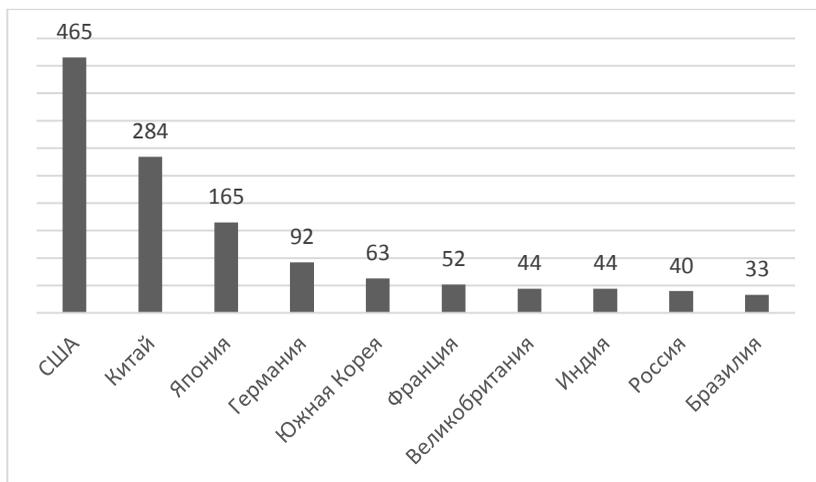


Рис. 2. Страны, лидирующие по абсолютным расходам на НИОКР в млрд долл. за 2017 г. [7]

Россия в этом списке оказалась на девятом месте – около 40 млрд долл., опережая Бразилию – 33 млрд долл. Доля России в совокупных мировых расходах на НИОКР остается крайней низкой – всего 1,5%. Эксперты отмечают, что финансирование науки с 1990 по 2000 г. сократилось на 54%, а в дальнейшем, хотя и увеличилось, но недостаточно.

Внутренние затраты на исследования и разработки в 2014 г. составили 230,8 млрд руб., или 1,07% к ВВП (в 1990 г. – 2,03%). Финансирование науки из средств федерального бюджета в % к ВВП составило в 2015 г. всего 0,56%, а к расходам федерального бюджета – 2,81%, что ниже, чем в 2014 г. соответственно 0,56% и 2,95%. По данным за 2016 г., несмотря на рост затрат на НИОКР в рублевом эквиваленте на 10% до 3,5 трлн руб., в долларовом исчислении они оказались ниже на 14%, чем в 2015 г.

При этом в бюджетных расходах доля финансирования гражданской науки продолжила снижение до 1,9%. Основными получателями средств из бюджета остаются аэрокосмическая отрасль и ОПК.

Следует отметить, что отличие от большинства стран рыночной экономики, в России финансирование НИОКР ведется в основном из государственных средств – 67,6%. В других странах основные

средства поступают из частных источников. Доля частных источников, направляемых на развитие НИОКР в России и развитых странах представлена на рис. 3.

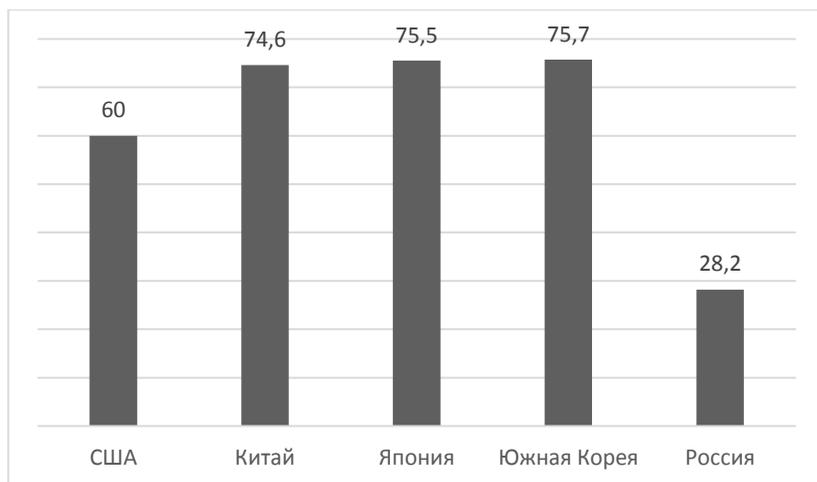


Рис. 3. Доля частных источников, направляемых на развитие НИОКР в России и развитых странах в % за 2017 г. [8]

В России этот показатель составляет 28,2%, поэтому любое сокращение господдержки ведет и к замораживанию исследований. В итоге можно сделать вывод о том, что поддержка НИОКР в недостаточно эффективна для конкуренции с развитыми странами. Для повышения уровня развития НИОКР России нужно увеличить расходы из бюджета, но и привлечь частных инвесторов.

Литература:

1. Академик: словари и энциклопедии URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/312460> (дата обращения: 30.09.2018).
2. Индикаторы инновационной деятельности. Статистический сборник. Высшая школа экономики. Национальный исследовательский университет. 2017. URL: <https://www.hse.ru/data/2017/04/07/1096379758/2015.pdf> (дата обращения: 30.09.2018).
3. Глобальный инновационный индекс 2016 г.: в рейтингах лидируют Швейцария, Швеция, Соединенное Королевство, США, Финляндия, Сингапур; в число 25 ведущих стран вошел

- Китай. - Женева, 15-08-2016 PR/2016/793 - http://www.wipo.int/pressroom/ru/articles/2016/article_0008.html (дата обращения: 30.09.2018).
4. Индикаторы науки. Статистический сборник. Высшая школа экономики. Национальный исследовательский университет. 2016. URL:<https://www.hse.ru/data/2016/02/08/1140295633/.pdf> (дата обращения: 30.09.2018).
 5. Экономические аспекты интеллектуальной собственности для стран с переходной экономикой. Подготовлено Н.Н. Карповой. ВОЙСURL:http://www.wipo.int/edocs/pubdocs/ru/wipo_pub_transitio_8.pdf (дата обращения: 30.09.2018).
 6. Кузнецова Г. В. Инновационное развитие России: декларации и реальность// Право интеллектуальной собственности. 2015. № 4, с.33-39
 7. Индикаторы науки. Статистический сборник. Высшая школа экономики. Национальный исследовательский университет. 2018. URL:<https://www.hse.ru/data/2018/02/08/1140295633/.pdf> (дата обращения: 30.09.2018).
 8. Научная электронная библиотека «Киберленинка» - URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 30.09.2018).
 9. "Война талантов" или борьба за интеллектуальный капитал Минаева Л.А. Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова 2014.№ 6. С. 143-146.
 10. Методологические аспекты стратегического анализа Минаева Л.А., Акимова Г.З., Дорошенко Ю.А., Сомина И.В. Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. № 8.

Гузайров В.Ш., Буряк Ю.Ю., Лашина Л.С.

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

**ЗАГРАДИТЕЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ НА
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ СССР ОСЕНЬЮ 1941 г.
(ЮГО-ЗАПАДНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ)**

Г.К. Жуков:

«Роль оперативного тыла в минувшую войну в значительной степени зависела от наличия пропускной и провозной способности железных дорог, значение которых в тыловом обеспечении войск было решающим...»

2018 г. является юбилейным в истории России. 75 лет назад отгремели бои на Волге и на Курской дуге. Сталинградская битва по праву считается одним из крупнейших сражений Второй мировой войны. В низовьях великой русской реки произошел коренной перелом в Великой Отечественной войне. Несокрушимостью воли и боевого духа советского народа были поражены союзники по антигитлеровской коалиции и в первую очередь Ф. Рузвельт и У. Черчилль. От Сталинграда до Берлина длился победоносный путь Красной Армии. Неотъемлемым элементом оборонительной стратегии Государственного комитета обороны (ГКО) СССР была реализация системы заградительных мероприятий на железных дорогах Советского Союза с целью предотвращения продвижения вермахта и союзников Германии вглубь нашей страны и нарушения системы снабжения оккупационных войск.

Примечательно, что до Великой Отечественной войны ввиду наличия серьезных просчетов в существовавшей до нападения Германии стратегии ведения боевых действий, руководство и Генеральный штаб СССР не предполагали ведения боевых действий на территории Советского Союза. А поэтому не было и четкого плана реализации заградительных мероприятий на транспорте. Уже после 22 июня 1941 г. в авральном порядке стали прорабатывать систему мер по задержке продвижения нацистов вглубь СССР [7, с. 38 – 39]. Отметим, что особую важность данные мероприятия получили на железных дорогах, сыгравших ключевую роль в снабжении и перемещении войск и грузов в период Второй мировой войны. В советский период и на современном этапе российской истории детальных исследований по данной теме не проводилось, а лишь в контексте изучения боевых действия и работы железных дорог в годы Великой Отечественной войны исследователями упоминалось о проведении вышеуказанных работ. Добавим, что по причине изменения парадигмы представления отечественной истории под влиянием либеральных идей с 1990-х гг. и по настоящее время среди российских и украинских историков встречаются те, кто используют понятие «заградительные мероприятия» с политическим подтекстом и, как следствие, пересмотра хода и результатов войны. Указывают на масштабность проведенных заградительных мер в народном хозяйстве СССР и соответственно на необходимость пересмотра объемов ущерба, нанесенного оккупантами. Тем самым отмечают, что существенные разрушения инфраструктуры советской экономики произвели не нацисты, а армия и граждане СССР в ходе уничтожения железнодорожных путей, искусственных сооружений и т.д.

Справедливости ради отметим, что заградительные мероприятия были следствием боевых действий, начавшихся ввиду нападения Германии и ее союзников на Советский Союз. Поэтому считаем безосновательными попытки пересмотра объемов материального ущерба, нанесенного СССР в ходе Великой Отечественной войны оккупантами.

Итак, по сей день одним из самых противоречивых вопросов отечественной истории периода Великой Отечественной войны является подсчет объемов ущерба, нанесенного в ходе войны экономике СССР в целом и его отдельных регионов в частности. Не являются исключением отечественные железные дороги. Принципиальным для понимания структуры ущерба становится определение и измерение масштабов заградительных мероприятий (как составной части понесенного ущерба), проведенных воинскими подразделениями РККА и гражданским населением в рамках отступления советской армии и эвакуации вглубь страны материальных ценностей, а также вреда, нанесенного оккупантами. Кроме того, весьма проблематичным представляется подсчет убытков, нанесенных инфраструктуре железнодорожного транспорта СССР в ходе непосредственно боевых действий в границах той или иной железной дороги (во время наступления противников), а также действия диверсионных, подпольных и партизанских групп в тылу противника. Мы выделяем четыре слагаемых категории общего ущерба, нанесенного железнодорожному транспорту СССР:

1. Заградительные мероприятия во время отступления Красной Армии;
2. Разрушение инфраструктуры оккупантами в ходе наступления, а также эксплуатации местных железных дорог, последующего отступления нацистов;
3. Результаты диверсий на железнодорожном транспорте советских партизан и диверсионных групп;
4. Разрушение транспортных коммуникаций в ходе наступления РККА.

В данной статье нами исследованы заградительные мероприятия, предпринятые войсками РККА и железнодорожниками осенью 1941 г. на Северо-Донецкой и Южно-Донецкой железных дорогах. Данные магистрали располагались к западу от ключевой широтной линии Лихая – Сталинград. Данный вопрос ограниченно изучался в советское время, а общий ущерб, причиненный железнодорожному транспорту, исследователями в конечном итоге зачастую списывался всецело на

оккупантов, что явно отражает формальный подход к освещению данной темы и нуждается в более детальной проработке.

Заградительные мероприятия – это комплекс мер, направленных на остановку либо замедление продвижения вражеских войск вглубь СССР и невозможности эксплуатации оккупантами промышленных, аграрных и транспортных объектов для достижения поставленных военно-стратегических целей и задач.

Осенью 1941 г. с объектов донецких железных дорог были вывезены в глубокий тыл десятки километров рельсов, тысячи шпал и сотни стрелочных переводов. На множестве перегонов четного пути и на всем нечетном пути линии Горловка – Красный Лиман – Харьков рельсы подрывались в шахматном порядке, путеразрушителем системы «червяк» (системы Червякова (Червяка)) было разрушено около 4 км пути. В период боевых действий по земляному полотну линии проходили трактора, танки, производились бомбардировки – все это приводило к выводу из строя шпал, разрушению земляного полотна. На ведущем участке сталинградского направления Северо-Донецкой железной дороги Дебальцево – Звереве (Ростовская область, вблизи станции Лихая) с перегона Щетово – Ровеньки было эвакуировано вглубь 37,6 км четного пути и 30 стрелочных переводов, подорваны рельсы нечетного пути.

На двухпутной линии Купянск – Дебальцево, протяжением 228 км, четный путь (199,9 км) был разобран и эвакуирован вглубь страны. С приближением вермахта на перегоне Венгеровка – Переездная было подорвано всего лишь 44 рельса. От Сватово до Попасной, на участках Лоскутовка – Тошковка и Ломоватка – Боржиковка отдельные рельсы подрывались в количестве 10 – 12 шт./ км.

На прифронтовых участках Северо-Донецкой железной дороги для устройства заграждений противнику на случай внезапного прорыва линии обороны противником были устроены траншеи и колодцы у искусственных сооружений, а на некоторых участках в траншеи была заложена взрывчатка, хотя движение поездов не прекращалось.

Всего осенью 1941 г. на Северо-Донецкой железной дороге было разобрано 489,05 км пути, из которых 286,8 км было отправлено на тыловые магистрали, а 202,25 км – осталось на местных железнодорожных участках. Также было разобрано 578 стрелочных переводов, из которых 440 вывезено в тыл.

Рельсы со скреплениями (286,8 км) были вывезены в: Астрахань – 156,8 км; Ершов – 29 км; Кизляр – 65,1 км; Пензу – 35,9 км. 440 комплектов стрелочных переводов были направлены в: Ершов Рязано-

Уральской ж/д – 408 комплектов; Астрахань – 6 компл.; Пенза – 5 компл.; Аткарск – 21 компл. Оставшиеся 202,2 км пути: 90,1 км – подорван, при восстановлении во время колебания фронта было уложено вновь в путь 98,15 км, осталось на базах – 14 км. Произвести эвакуацию материалов верхнего строения пути полностью не представилось возможным вследствие ограниченности времени и дефицита подвижного состава.

Искусственные сооружения на оставляемых участках в большинстве своем подрывались. Во время первой эвакуации было снято всего 41 пролетное строение, из них эвакуировано – 11 строений [4, ЛЛ. 105, 108 – 110, 112 – 114].

Таблица 1. Финансовый результат первой эвакуации Северо-Донецкой железной дороги (руб.)

№ п/п	Наименование объектов	Стоимость 1-й эвакуации	Эвакуировано	Уничтожено и оставлено
1.	Здания	11 232 295	-	7 146 900
2.	Путь	241 510 211	8 622 896	103 357 654
3.	Сооружения	50 681 505	5 938	22 316 134
4.	Линии электропередач	718 435	17 241	401 074
5.	Подвижной состав	120 961	1 151 345	-
6.	Оборудование	2 119 098	1 891 063	103 772
7.	Вспомогательные средства	2 536 133	1 353 872	188 845
8.	Инвентарь, инструмент	2 110 390	386 392	366 793
9.	Мелиорация и насыпь	3 950 991	-	918 562
10.	ИТОГО	316 088 674	13 398 750	135 219 734

В годы ВОВ заградительные мероприятия на Южно-Донецкой железной дороге производились частями РККА и по их указанию. В мобилизационном плане магистрали детальной информации по вышеуказанным мероприятиям не было предусмотрено (снятие вторых путей, второстепенных станционных путей, вывоза запасов и т.д.).

В период, когда вермахт перешел р. Днепр, руководством Южно-Донецкой магистрали прорабатывался вопрос о снятии вторых путей на участке Чаплино – Ясиноватая (железнодорожная линия Днепропетровск – Дебальцево – Лихая и далее на Сталинград), однако из-за отсутствия соответствующего приказа НКПС (роль «винтика» со

стороны руководства железной дороги привела к потере драгоценного времени), эту работу не успели выполнить в полном объеме.

Заградительные мероприятия были произведены по демонтажу оборудования паровозного, вагонного хозяйства, механизированных горок станции Ясиноватая и устройств СЦБ, а также снятию вторых путей на участках магистральных линий.

При отходе войск Красной Армии хозяйство Южно-Донецкой железной дороги, оставшееся после произведенного персоналом магистрали предварительного разоборудования, заградительными отрядами было выведено из строя. Отметим, что аммонал и толовые шашки были только у подрывных групп РККА. Как правило, даже в военное время доступ гражданских лиц к взрывным материалам и изделиям был строго запрещен.

Чтобы помешать противнику быстро восстановить дорогу, разрушалось верхнее строение пути, перегонов и станций, взрывались мосты, стрелочные переводы; взрывались и сжигались депо и ВРП, станции, объекты водоснабжения, топливоснабжения, связи и СЦБ.

По службе пути («П») были проведены следующие заградительные мероприятия:

1. Закладка в тело земляного полотна мин замедленного действия;
2. Подрывание рельсов, стрелок, пролетных строений мостов толовыми шашками;
3. Применение путеразрушителя системы Червяка;
4. Разборка пути и эвакуация материалов верхнего строения пути;
5. Сжигание и подрывание служебно-технических зданий.

Наиболее эффективным видом заградительных мероприятий в этой сфере можно считать разрушение путей путеразрушителем. После прохода путеразрушителя материалы верхнего строения (рельсы, шпалы и даже скрепления) приходили в негодность. При подрывании же путей толовыми шашками материалы верхнего строения укладывались в путь после ремонта. Например, рельсы после обрезки концов и сварки в плети немцы снова укладывали в путь. Аналогичная ситуация наблюдалась и со скреплениями.

Главный недостаток системы Червяка в основном заключался в быстром изнашивании разрушающей дуги механизма. Для предохранения последней использовались специальные вкладыши, которые, впрочем, должного эффекта не давали.

Ограниченное применение путеразрушителя объясняется тем, что для его работы требовались паровозы серии «Э», которые были в дефиците на прифронтовых магистралях.

С разрушениями после детонации мин замедленного действия противник справлялся очень быстро – в течение 1 суток.

Одним из основных средств, являвшихся препятствием для продвижения войск противника, было разрушение искусственных сооружений. Длинные мосты подрывались в средней части пролетного строения, а малые – уничтожались полностью. Трубы с большими насыпями подрывались посередине, а малые – совершенно разрушались.

При разрушении больших мостов применялись мины замедленного действия. Вследствие чего противник воздерживался от восстановления до тех пор, пока мины не взрывались.

В результате работы подрывников на Южно-Донецкой железной дороге из 2039 км главных путей:

1. Было предварительно снято 94 км вторых путей;
2. Взорвано – 1332 км;
3. Уничтожено путеразрушителем системы «Червяка» - 82 км;
4. Разобрано с подрыванием рельсов и шпал – 19 км;
5. Итого – 1517 км.

Также было разрушено 820 км станционных путей и 2687 стрелочных переводов, подорвано 297 мостов, из которых 15 больших мостов, а также 81 труба.

Все 9 паровозных депо магистрали (5 основных и 4 оборотных) были подорваны, уничтожены объекты водоснабжения, топливоснабжения, пескоснабжения, поворотные круги и т.д. Например, на станции Красноармейское паровозное депо было разрушено, включая машинное отделение, взорвана котельная, где размещались 2 котла системы В.Г. Шухова. Деревянные цеха были сожжены, разрушены объекты водоснабжения, все 3 электростанции были взорваны [5, ЛЛ. 7, 8-А, 9, 11, 27, 30].

Таким образом, при вынужденном отходе наших войск железнодорожные пути, станции и другие устройства приводились в негодность: заграждение, как правило, осуществлялось железнодорожными войсками, а также спецформированиями НКПС. Однако в начальный период войны и сами железнодорожники, не ожидая спецподразделений, закапывали рельсы в землю, разрушали линии связи с тем, чтобы затруднить использование коммуникаций гитлеровскими захватчиками. Заградительные работы производились в основном двумя способами: механическим и взрывным. Широко

использовались путеразрушители типа «червяк»; мосты при отступлении взрывали.

Нередко железнодорожные войска непосредственно участвовали в боевых операциях. Так, в конце 1941 г. под Ворошиловградом 28-я железнодорожная бригада, осуществляя заграждение головных участков дороги, была вынуждена в течение четырех суток сдерживать противника и даже переходить в контратаки. Впоследствии вышеуказанной бригаде за героизм, проявленный в боях, было присвоено звание гвардейской [2, с. 321].

В целом для Северо-Донецкой железной дороги материальный ущерб от действий оккупантов составил 949 013 300 руб., а для Южно-Донецкой – 800 млн. руб. [1, с. 122; 6, Л. 2]. Для сравнения, общая сумма ущерба, нанесенная всем железным дорогам УССР оккупантами, составляла более 10 млрд. руб. [3, с. 668]. А в целом для железнодорожного транспорта СССР – превысила 30 млрд. руб.

В итоге разрушение зданий и демонтаж оборудования систем верхнего строения пути, водоснабжения локомотивов, эвакуация подвижного состава и материальных ценностей в глубь СССР явилось самым тяжелым препятствием для оккупантов в годы Второй мировой войны на восточном фронте, где, как показало время, решалась судьба всей человеческой цивилизации.

Литература:

1. Добров П.В., Есип И.М. Трудовая деятельность женщин Донбасса в годы Великой Отечественной войны (1941 – 1945 гг.). Донецк: ООО фирма «Друк-Инфо», 2000. 240 с.
2. История железнодорожного транспорта России и Советского Союза. Т. 2: 1917 – 1945 гг. / под общ. ред. В.Е. Павлова, М.М. Уздина. СПб.: ОАО «Иван Федоров», 1997. 416 с.
3. Мазило І. Залізничний транспорт України в період війни і перші повоєнні роки // Україна у Другій світовій війні: погляд з ХХІ століття. Історичні нариси. Ред. кол.: В.А. Смолій (голова редколегії), О.Є. Лисенко (відп. ред.). Кн. 2. Київ: НВП «Видавництво «Наукова думка» НАН України», 2011. С. 661–687.
4. Сектор архивов ГП «Донецкая железная дорога» (далее СА ДонЖД). Ф. 32. Оп. 1. Д. 162.
5. СА ДонЖД. Ф. 32. Оп. 384. Д. 236.
6. СА ДонЖД. Ф. 32. Оп. 384. Д. 238.
7. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. Т. 3. М.: Издательство политической литературы, 1968. 750 с.

Денисова Е.М.

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

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

В наши дни очень остро стоит вопрос о трудоустройстве выпускников ВУЗов и студентов в целом. Многие студенты после окончания ВУЗа в буквальном смысле пребывают в растерянности. Получив заветный диплом в руки, а так же полную свободу действий, они не знают, куда податься, где, и самое главное – как искать работу по специальности.

Главное удивление для студентов - это равнодушие работодателя к красному диплому! Если в анкете напротив графы «стаж» стоит прочерк, «круглые» пятерки оказываются абсолютно бесполезными. Даже второе высшее образование и название престижного ВУЗа не гарантирует никакой защиты от безработицы.

По статистике более 75% студентов ВУЗов по окончании обучения испытывают трудности в устройстве на работу. Проблема трудоустройства выпускников возникла еще в далеком 1990 году, после того, как было отменено централизованное распределение выпускников учебных заведений. С тех пор эта проблема приобрела социальных характер. В настоящий момент разрешения этой проблемы все еще не найдено. Молодёжь – это особая социально-возрастная группа, отличающаяся возрастными рамками и своим статусом в обществе: переход от детства и юности к социальной ответственности. Некоторыми учёными молодёжь понимается как совокупность молодых людей, которым общество предоставляет возможность социального становления, обеспечивая их льготами, но ограничивая в возможности активного участия в определённых сферах жизни социума.

К факторам, усугубляющим в настоящее время проблемы занятости молодежи, можно отнести: низкий уровень заработной платы молодых специалистов; бесперспективность решения их социальных потребностей, прежде всего, возможности приобретения жилья; отсутствие практических навыков и недостаточная квалификация, несоответствие профиля полученной профессии, специальности потребностям рынка труда; превалирующая ориентация выпускников на занятость в непроизводственной сфере, с установкой на высокую заработную плату и недостаточная информированность о тенденциях на рынке труда и навыков поведения на нем.

Тот факт, что молодой человек начинает свой трудовой путь со статуса безработного, требует глубокого осмысления и адекватных мер.

Каждый 5-й выпускник вуза, получивший статус безработного, для дальнейшего трудоустройства прошел профессиональное обучение по направлению службы занятости.

В связи с обозначенными проблемами закономерно встает вопрос о роли в их решении центра по трудоустройству, о совершенствовании взаимодействия со всеми субъектами рынка труда.

Служба занятости, являясь активным субъектом рынка труда, участвует в решении проблем трудоустройства молодежи, в т. ч. выпускников вузов. Можно выделить 4 основных аспекта деятельности центра трудоустройства в этом направлении:

1. Корректировка объемов и профилей обучения в профессиональных учебных заведениях.

2. Развитие и совершенствование системы профориентации.

3. Мониторинг обращения выпускников профессиональных учебных заведений, информирование о ситуации на рынке труда, о востребованных и перспективных профессиях.

4. Содействие в создании центров трудоустройства в вузах и выработка оптимальных схем сотрудничества с ними.

Важное значение для решения проблем трудоустройства выпускников вузов имеют установившиеся партнерские связи центра трудоустройства с работодателями. По заявкам работодателей центр трудоустройства осуществляет подбор персонала из числа молодых специалистов, устраивает гарантированные собеседования, а в рамках ярмарок вакансий – презентацию молодых специалистов (как правило, почти все трудоустраиваются, а многие получают по несколько предложений от разных работодателей).

Эффективности работы центров трудоустройства способствуют: договора о совместной деятельности с учебными заведениями по трудоустройству выпускников, формирование программ подготовки кадров в соответствии с потребностями экономики района, создание и деятельность областной и районных межведомственных комиссий по содействию развитию персонала на производстве, обсуждение вопросов подготовки кадров на заседаниях координационных комитетов, партнерских советах.

Прежде всего, центр трудоустройства стремится имеющимися возможностями воздействовать на устранение дисбаланса спроса-предложения на выпускников вузов. Но наши заключения по объемам и профилям подготовки кадров в соответствии с потребностями

регионального рынка труда в отсутствие нормативно закреплённых полномочий имеют скорее рекомендательный характер и, как показывает практика, не всегда берутся во внимание

В сложившейся ситуации одним из способов содействия занятости выпускников являются центры трудоустройства при вузах, созданные не без содействия службы занятости. Именно эти структуры призваны наладить взаимодействие между вузами и предприятиями различных отраслей экономики, в том числе через своих выпускников, повысить адекватность рынка образовательных услуг рынку труда.

Таким образом, тенденции, складывающиеся на региональных рынках труда, и перспективы их развития требуют качественного обновления системы профессионального образования, особенно в части формирования новых профессиональных стандартов обучения, увязанных с потребностями рынка труда и перспективами экономического развития региона.

В заключение можем сказать, что успехов в поиске работы в динамичной среде может добиться только тот, кто открыт к изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению. Молодым специалистам требуются значительные знания в смежных отраслях, дополнительное образование, умение быстро адаптироваться в быстроизменяющихся обстоятельствах. А также, чтобы получить достойное рабочее место и хорошую заработную плату, выпускник должен на все 100% использовать данные ему возможности образования, реализовывать свои знания, навыки и умения, быть максимально самостоятельным и, несомненно, верить в свои силы.

Демура Н. А.

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

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА КАК КЛЮЧЕВОЙ КОМПОНЕНТ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ*

Экономическое развитие региона напрямую зависит от состояния и развития регионального рынка труда.

Модель устойчивого развития, как и всякая общественная модель, представляет собой систему интегрированных компонентов, их существенных отношений и связей, отражающих основное содержание процессов сбалансированного социально-экономического и экологического развития.

В качестве важнейших компонентов регионального развития определяют:

– социальный, включающий уровень и качество жизни людей; безопасность жизнедеятельности; состояние здоровья людей; демографическую ситуацию; духовное развитие личности; обеспечение общественного согласия в обществе; реализацию принципа универсальности жизненных потребностей.

– экономический, включающий эффективность проведения макроэкономической политики; состав ресурсов, экономического потенциала, их использование; научно-технический и инновационный потенциал; международное сотрудничество.

Критерии экономического развития не всегда играют роль целей или целевых ориентиров, и наоборот. Нередко в качестве тактических целей регионального развития выступают промежуточные задачи, играющие роль необходимых условий успешного развития. Среди таких тактических целей развития региона можно назвать: привлечение новых видов бизнеса; расширение существующего бизнеса; развитие малого бизнеса; развитие промышленности; развитие сферы услуг; повышение уровня занятости населения региона и т.п.

Основное значение в определении уровня экономического развития региона имеют традиционные показатели, оценивающие уровень производства и потребления благ и рост этого уровня в расчете на душу населения.

Современные теории экономического роста, описывают большое количество факторов, влияющих на него [2]. На устойчивость развития оказывают влияние наиболее нестабильное состояние факторов, определяющих состояние регионального рынка труда, причем обратная связь, тоже имеет место.

Методика комплексной оценки социально-экономического развития была разработана Министерством экономического развития Российской Федерации. Ее основной целью является определение возможности решения долгосрочных и текущих задач экономического и социального развития на основе экономического роста и мер, которые предпринимаются Правительством страны по реализации социально-экономической политики [1, 8].

К базовым индикаторам комплексной оценки уровня социально-экономического развития регионов Минэкономразвития отнесло следующие [1]:

1. Валовой региональный продукт (с учетом паритета покупательной способности) на душу населения;

2. Объем инвестиций в основной капитал на душу населения;
3. Объем внешнеторгового оборота на душу населения;
4. Финансовая обеспеченность региона (с учетом паритета покупательной способности) на душу населения;
5. Доля среднесписочной численности работников, занятых на малых предприятиях (без учета внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) в общей среднесписочной численности работников, занятых на предприятиях и организациях;
6. Уровень зарегистрированной безработицы (в % к экономически активному населению);
7. Соотношение среднедушевых денежных доходов и величины прожиточного минимума;
8. Доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума (%) в общей численности населения;
9. Суммарный оборот розничной торговли, общественного питания и платных услуг в расчете (с учетом паритета покупательной способности) на душу населения;
10. Основные фонды отраслей экономики (по остаточной балансовой стоимости в среднегодовом исчислении полной балансовой стоимости с учетом степени удорожания капитальных затрат) на душу населения;
11. Коэффициент плотности автомобильных дорог (коэф. Энгеля);
12. Сводный показатель уровня развития отраслей социальной инфраструктуры, рассчитываемый на основе четырех первичных индикаторов:

- обеспеченность дошкольными образовательными учреждениями (мест на 1000 детей дошкольного возраста);
- выпуск специалистов высшими и государственными средними учебными заведениями (чел. на 10 тыс. чел. населения);
- обеспеченность населения амбулаторно-поликлиническими учреждениями (посещений в смену на 10 тыс. чел. населения);
- обеспеченность врачами и средним медицинским персоналом (чел. на 10 тыс. чел. населения);

Кроме базовых индикаторов для оценки развития регионов применяется целая система индикаторов, которые делятся на различные группы по своей направленности. Так выделяются экономические, социальные, экологические, демографические, ресурсные индикаторы [1].

Экономические индикаторы включают такие показатели, как экономический потенциал региона и его использование, объем и

эффективность производства; состояние региональных рынков; инвестиционная активность и другие. К социальным индикаторам относят динамику номинальных и реальных доходов; структуру доходов и расходов; уровень безработицы и занятости в регионе; уровень развития инфраструктуры и т.д. В составе экологических индикаторов выделяются антропогенная нагрузка на территорию, уровень выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, состояние запасов сточных вод и др. [1, 8].

Следующий вид, демографические индикаторы состоят из следующих показателей: данные о количестве городского и сельского населения, о трудоспособном населении, возрастной структуре, уровне образования, плотности населения и прочее.

По мнению ряда авторов [1, 8], данная методика комплексной оценки начинает терять свою актуальность в связи с новыми тенденциями в экономическом пространстве. Одной из таких тенденций является создание национальной инновационной системы. В связи с этим в состав комплексной оценки социально-экономического развития регионов РФ необходимо включить еще одну группу, а именно инновационные индикаторы.

К группе инновационных индикаторов относят следующие [1, 8]:

- доля выпускников высших и средних учебных учреждений;
- доля экономически активного населения в инновационной сфере;
- инновационная активность организаций;
- удельный вес инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг;
- удельный вес организаций, осуществлявших отдельные виды инновационной деятельности.

Достижение роста данных показателей в значительной степени обеспечивается за счет эффективного функционирования рынка труда региона.

Наличие и уровень качества школ, детских садов, ВУЗов, других образовательных учреждений и их доступность, а также уровень образования и квалификации людей - важнейшие параметры уровня развития любого региона.

В свою очередь значительное влияние на состояние регионального рынка труда оказывает экономическое развитие региона. Очевидно, что регионы РФ различаются по уровню экономического развития, а именно по объемам производства, размеру капиталовложений в экономику региона, величине валового регионального продукта и пр.

В первую очередь, это сказывается на привлекательности региона для квалифицированных специалистов. Так, в регионах с низким уровнем заработной платы наблюдается тенденция миграционного оттока населения, в большей степени, это касается молодежи, обладающих высокой мобильностью, амбициями и стремлением реализовать свой трудовой потенциал в более привлекательном регионе России. В свою очередь, экономическое развитие региона существенно воздействует на спрос рабочей силы на региональном рынке труда. Инвестиции, осуществляемые в экономику региона, создают предпосылки для роста числа вакансий для специалистов в будущем [5-6].

Региональный рынок труда – это рынок труда, ограниченный территорией определенного региона; это совокупность локальных (местных) рынков труда, находящихся на территории этого региона (формально-административный принцип выделения) или объединенных экономической общностью (наличием единого территориально-хозяйственного комплекса и общими либо сходными тенденциями в движении рабочей силы) [3].

Рынок труда является важнейшим элементом в системе региональных рынков, обеспечивающих реализацию целевой направленности регионального воспроизводственного процесса.

Каждый регион имеет принципиальные отличия, свои особенности рынка труда. В условиях уже сформировавшегося в стране рынка труда региональный рынок труда сочетает характерные особенности функционирования и регулирования, которое заключается в основном в проведении дифференцированной политики занятости в зависимости от величины региона, отраслевой специфики, особенностей экономического развития, демографических особенностей региона и далее. Региональный рынок труда сочетает в себе как индивидуальные особенности отдельного региона, так и общие закономерности рыночной экономики всего общества. Имеются различные внутренние (специфические) социально-экономические и воспроизводственные (демографические, отраслевые и прочие) особенности и потенциалы, которые влияют на состояние регионального рынка труда. Сегодня особенности регионального рынка труда подчинены общественным и государственным институтам, оказывающие влияние на их работу [3].

Белгородская область имеет развитое промышленное производство и сельское хозяйство со специализацией на производстве

пищевых продуктов, добыче полезных ископаемых и металлургическом производстве.

Устойчивость региональной системы в целом зависит от развития ее узлов (населенных пунктов), а роль системы заключается в пространственной связанности ее элементов – ребер (транспортного каркаса), способствующей развитию с одной стороны и сохранению природного каркаса с другой [4].

В связи с тем, что функционирование отечественного рынка труда имеет отчетливо выраженную региональную специфику, особый интерес представляет исследование проблемы занятости и безработицы в региональном разрезе.

Рынку труда присущи определенные особенности развития и тенденции формирования, которые предъявляют свои требования к учебным заведениям и качеству рабочей силы региона и в конечном итоге определяют уровень и устойчивость развития региона.

Ключевым компонентом устойчивого развития Белгородской области выступает функционирование и состояние рынка труда.

По данным Белгородстата [7] общая численность безработных в среднем за июль – сентябрь 2018 года составила 32,2 тыс. человек (аналогичный период 2017 года – 31,6 тыс. чел.), что соответствует уровню безработицы (по методологии МОТ) 3,9% от 827,0 тысяч экономически активного населения. В органах службы занятости в качестве безработных по состоянию на 1 ноября 2018 года было зарегистрировано 5048 человек против 5 587 человек на начало года. Уровень регистрируемой безработицы составил 0,61% (на 1 ноября 2017 года – 0,63%).

С начала 2018 года в органы службы занятости населения Белгородской области за содействием в поиске подходящей работы обратилось 29 989 граждан (на 588 чел., или 1,2% больше АППГ), из них: женщины – 14,8 тыс.чел.; родители, имеющие несовершеннолетних детей – 5,5 тыс. чел.; молодежь в возрасте 16-29 лет – 9,9 тыс. чел.; инвалиды – 1,0 тыс. чел.; выпускники образовательных организаций – 632 чел. Безработными было признано 9 379 человек.

Всем гражданам, обратившимся в органы службы занятости населения, в целях поиска подходящей работы оказывается содействие в трудоустройстве. При содействии службы занятости трудоустроено 24 328 ищущих работу граждан (на 708 чел, или 2,9% больше АППГ), в т.ч. 11 650 чел. – женщины; 8 620 чел. – молодежь в возрасте 16-29

лет; 757 чел. – инвалиды; 475 чел. – выпускники образовательных организаций.

Из числа безработных 59,7% составляют женщины; 32,6% безработных проживает в сельской местности; 17,2% – молодежь в возрасте 16-29 лет; 22,3% – граждане, испытывающие трудности в поиске работы; 10,1% – граждане предпенсионного возраста; 7,2 % относятся к категории инвалидов.

Средняя продолжительность безработицы на отчетную дату составляет 5,2 месяца, молодежи в возрасте 16-29 лет – 3,8 месяца, инвалидов – 6,1 месяца, жителей сельской местности – 5,3 месяца, женщин – 5,2 месяца.

По образованию: 42,5% безработных граждан имеют высшее профессиональное образование, 38,2% - среднее профессиональное образование, 14,9% - среднее общее образование, 4,3% - имеют основное общее образование, 0,1% - не имеют основного общего образования.

Из числа безработных – 5,9% граждан, ищущих работу впервые, в том числе 3,1% – выпускники образовательных организаций, 14,0% ранее работавших безработных граждан – уволены в связи с ликвидацией организации, сокращением штата или численности работников; 70,1% – уволены по собственному желанию или по соглашению сторон.

По профессионально-квалификационному составу: 49,6% – работавшие на должности служащего, 50,4% – работавшие по профессии рабочего.

В текущем году в области уже создано более 17 тысяч новых рабочих мест (5662 – постоянные рабочие места и 12208 – временные р.м.). Наибольшее их число было создано в оптовой и розничной торговле (1588 р.м.), обрабатывающем производстве (1020 р.м.), сельском, лесном хозяйстве (854 р.м.)

В органы службы занятости населения Белгородской области 16,3 тыс. работодателями заявлена потребность в работниках для замещения 22,0 тыс. вакантных рабочих мест, из них 82,4% – для замещения рабочих профессий. Напряженность на рынке труда в настоящее время составляет 0,23 единицы.

По данным мониторинга увольнения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников, а также неполной занятости работников, проводимого управлением по труду и занятости населения Белгородской области,

по состоянию на 07.11.2018г. [7] сведения о предстоящем в 2018 году увольнении работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности заявили 142 организации с численностью работников, заявленных к высвобождению – 1428 чел., 1157 чел. – трудоустроено, 196 чел. – назначена страховая пенсия по старости.

В Белгородской области государственная поддержка граждан в области содействия занятости реализуется в рамках государственной программы области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 – 2020 годы».

При реализации Программы за январь-октябрь 2018 года достигнуты следующие результаты [7]. При содействии органов службы занятости населения трудоустроены 24,3 тыс. ищущих работу граждан. Услуги по информированию о положении на рынке труда в области получили 41,7 тыс. человек. В общественных работах приняли участие 2,2 тыс. человек. Проведено 173 ярмарки вакансий и учебных рабочих мест. На временные рабочие места, созданные по договорам с работодателями, трудоустроены 369 безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, 58 безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые. В свободное от учебы время трудились на временных рабочих местах 11,5 тысяч несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет. Консультационные услуги по содействию самозанятости оказаны 769 безработным гражданам. Услуги по социальной адаптации получили 2,0 тыс. безработных граждан. Услуги по психологической поддержке получили 1,9 тыс. безработных граждан. Профорientационные услуги оказаны 26,5 тыс. человек. Организовано профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 1493 безработным гражданам. В январе-октябре 2018 года на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование направлено 24 безработных гражданина предпенсионного возраста и 11 пенсионеров, стремящихся возобновить трудовую деятельность, по профессиям (специальностям), востребованным на рынке труда (электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, бухгалтер, электрогазосварщик, повар и другие).

По данным Роструда [7] на 01.11.2018г. уровень безработицы в РФ составил 0,8%, по ЦФО – 0,5%. Наша область занимает четвертую позицию в рейтинге среди 18 регионов ЦФО и пятую позицию в РФ по уровню регистрируемой безработицы.

Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах ЦЗН Белгородской области, по состоянию на 07.11.2018г. [7] составила 5,1 тыс. человек (по состоянию на 08.11.2017г. – 5,2 тыс. человек). Уровень регистрируемой безработицы составил 0,61 % (по состоянию на 08.11.2017г. – 0,63%). Коэффициент напряженности составил 0,22 единицы, т.е. на одного гражданина, ищущего работу, приходится почти 4,4 вакансий.

Устойчивому развитию экономики, проведению социально–экономической политики способствовала реализация постановления правительства области «О трехстороннем соглашении между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и правительством Белгородской области на 2017–2019 годы». Аналогичные соглашения утверждены главами местного самоуправления муниципальных районов и городского округа. Активно работала областная трехсторонняя комиссия по урегулированию социально–трудовых отношений и аналогичные комиссии, во всех городах и районах области.

Работа по осуществлению гарантий населения в сфере занятости проводилась в соответствии с мероприятиями госпрограммы содействия занятости населения Белгородской области на 2014 – 2020 годы.

**Работа выполнена в рамках реализации Программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова.*

Литература:

1. Гончаров А.Ю. Показатели социально-экономического развития регионов // ОНО ВПО «Институт менеджмента, маркетинга и финансов», г. Воронеж. Режим доступа: <http://www.konspekt.biz/index.php?text=57013>

2. Демура Н.А. К вопросу о классификации факторов экономического роста и развития // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2013. № 5. С. 130-134.

3. Каспарьянц Н. М. Региональный рынок труда: особенности его формирования и функционирования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 31. – С. 1096–1100. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/970234.htm>

4. Перькова М.В., Трибунцева Е.И., Крушельницкая Е.И. Особенности развития Белгородского региона и его элементов // Региональная научно-техническая конференция по итогам ориентированных фундаментальных исследований по

междисциплинарным темам, проводимого Российским фондом фундаментальных исследований и Правительством Белгородской области 2016 С. 265-275. Режим доступа: [conf.bstu.ru>shared/attachments/123484](http://conf.bstu.ru/shared/attachments/123484)

1. Пропп О.В. Влияние состояния экономики региона на развитие регионального рынка труда специалистов // Успехи современной науки. - Том 4. - №12 - 2016. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27712370>

2. Пропп О.В. Тенденции формирования и особенности развития региональных рынков труда специалистов // Российское предпринимательство. – 2013. – Том 14. – № 24. – С. 175-181. Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/lib/8365>

3. Ситуация на рынке труда Белгородской области. Официальный сайт управления по труду и занятости населения Белгородской области. Режим доступа: <http://www.bel-zan.ru/publications/situaciya-na-rynke-truda-belgorodskoj-oblasti/>

4. Скотаренко О.В. Новые методы оценки социально-экономического развития регионов России // Вестник МГТУ. т.15. №1, 2012. С. 220-229. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/novye-metody-otsenki-urovnya-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-regionov-rossii>

Демура Н. А.

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

Демура Д. Д.

Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г. Белгород, Россия

АЛГОРИТМ И ПРОБЛЕМЫ ПОСТРОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО РЕЙТИНГА РЕГИОНОВ РОССИИ*

Экспертные системы широко используются в различных областях науки благодаря универсальности общего методологического подхода к представлению и обработке знаний и данных самого различного характера, в том числе технических и экономических объектов.

Вопросами экспертизы и ранжирования, теорией и практикой экспертных систем посвящены работы отечественных и зарубежных ученых, таких как: Айвазян С.А., Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г., Орлов А.И., Поспелов Д.А., Уэно Х., Исудзука М., Саати Т., Таунсенд, К. и других.

Слово рейтинг (от лат. rating) означает оценку, отнесение к классу, разряду, категории и буквально переводится как «положение, класс, разряд, ранг». Идея рейтинга, т.е. упорядочения от первого до последнего в списке, восходит к известному французскому математику эпохи Великой французской революции Кондорсе (Condorcet), на основе которой он пытался построить теорию справедливых выборов – рейтинг политиков, программ, партий. Его идеи и легли в основу современной математической теории рейтинга [6].

Алгоритм построения рейтинга включает следующие блоки [3, 4]. На *первом этапе* отрабатываются количественные показатели, анализ которых позволяет сделать некоторые качественные выводы об образовательном потенциале в регионе.

Для этого используются следующие индикаторы: численность населения региона, численность студентов в регионе, отношение средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации, численность защитившихся аспирантов в регионе. Несмотря на существующие различия в оплате работников образования разных ступеней, предполагается, что соотношение среднего уровня в оплате по регионам сохраняется независимо от типа образовательных учреждений.

Второй этап представляет собой аналитическую обработку собранных данных. Образовательный потенциал регионов оценивается с точки зрения следующих показателей: обеспеченность образовательными услугами; финансовая обеспеченность; научная результативность.

Обеспеченность образовательными услугами – показатель, определяющий численность студентов вузов в регионе на 10000 человек населения. Этот показатель важен, во-первых, с точки зрения оценки доступности высшего образования в регионе, во-вторых, как показатель привлекательности этих вузов для молодежи страны и региона.

Показатель финансовой обеспеченности региона представляет собой отношение средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации. Финансовая обеспеченность оценивается с точки зрения кадровой заинтересованности работы в том или ином регионе.

Финансовая заинтересованность преподавателей выражается в том, что чем выше профессионализм преподавателя, тем более высокие требования к уровню оплаты своей работы им предъявляются. В свою очередь вузы, обеспечивающие более высокий уровень оплаты, имеют возможность приглашать и выбирать специалистов более высокого класса, повышая тем самым качество образования в своем вузе.

Показатель научной результативности определяется как численность защитившихся аспирантов на 100000 человек населения.

Сегодняшняя экономика ориентирована на инновационное развитие [2]. В числе показателей инновационной активности в регионе (отрасли и т.д.) присутствуют и такие, которые оценивают долю научно-исследовательских подразделений и организаций, участвующих в создании инновационной продукции. Конечно, нельзя напрямую связать этот показатель с численностью защитившихся аспирантов в регионе, однако некая связь здесь присутствует, поскольку рассматриваемый показатель научной результативности косвенно может быть оценен как показатель научного потенциала инновационного развития региона.

На *третьем этапе* пронормированные в процентном выражении по максимальному значению показатели суммируются, после чего определяется и нормируется их среднеарифметическое значение. Регион с максимальным количеством баллов оказывается на первом месте.

Таблица

**Образовательный рейтинг десяти ведущих регионов России,
2016 г. [7]***

№ п п	Регионы	Обеспеченность образовательными услугами	Финансовая обеспеченность	Научная результативность	Итоговый показатель
1	Томская область	93,11	100,0	100,00	100,00
2	г. Москва	100,00	78,8	63,94	82,80
3	г. Санкт-Петербург	93,45	80,8	60,82	80,18
4	Белгородская область	54,79	84,0	73,20	72,33
5	Саратовская	54,29	84,6	47,85	63,71

	область				
6	Республика Мордовия	59,33	84,3	39,76	62,55
7	Республика Татарстан	66,22	92,1	20,14	60,87
8	Курская область	66,72	79,3	31,54	60,58
9	Воронежска я область	64,03	83,9	28,22	60,08
1 0	Омская область	70,76	91,6	11,69	59,36

** Обеспеченность образовательными услугами – численность студентов вузов на 10000 чел. населения, чел.; финансовая обеспеченность – отношение средней з/пл преподавателей образовательных учреждений ВПО к средней з/пл по региону; научная результативность – численность защитившихся аспирантов на 100000 чел. населения, чел.*

Основные проблемы построения образовательного рейтинга заключаются в том, чтобы наиболее полно учесть следующие моменты [3, 5]:

– Рейтингование не должно быть основным или единственным методом оценки образования. Наряду с рейтингами существуют другие процедуры и способы получения информации об образовании, которые также необходимо использовать для получения целостной характеристики системы образования.

– Цели и задачи ранжирования должны быть ориентированы на интересы конкретной целевой аудитории, конкретные задачи, а также четко определять группу объектов (субъектов), которые подвергаются ранжированию.

– Методика рейтинга – инструмент целевой направленности и для каждого рейтинга она уникальна.

– Принимать во внимание различие миссий и задач образовательных организаций.

– Актуальность результатов ранжирования зависит от того, на какую аудиторию оно рассчитано (учащиеся и их родители, педагоги и специалисты) и от источников информации (базы данных).

– Учитывать лингвистический, культурный, экономический и исторический контекст системы образования, проходящей ранжирование.

– Быть зафиксированными и оформленными в понятном и доступном документе – методике ранжирования.

– Разработка индикаторов и их весов должна обеспечивать прозрачность используемой методологии составления рейтинга.

– Обеспечивать выбор индикаторов соответственно их релевантности и валидности.

– Отдавать предпочтение по возможности показателям достигнутых результатов, а не исходным ресурсам.

– Четко определять методы оценки различных индикаторов и по возможности ограничить изменения в них.

– При сборе и обработке данных использовать по возможности проверенные и уточненные данные, такие как данные статистического наблюдения, результаты внешних оценочных процедур, данные мониторинговых исследований, результаты социологических исследований и т. п.

– Применять меры по обеспечению качества самих процессов ранжирования.

– Применять организационные методы, повышающие достоверность ранжирования.

– Презентация результатов рейтингования должна учитывать разнообразие потребительского запроса и, по возможности, предоставлять потребителям выбор формы презентации результатов рейтингов.

– Обеспечивать учет разнообразия образовательных организаций через представление контекстных данных или построение рейтингов по кластерам-группам.

– Исключать или минимизировать ошибки в представляемых данных, а также обеспечивать возможность исправления допущенных ошибок. Если ошибки допущены, то участники и потребители рейтинга должны быть информированы о них незамедлительно.

– Обеспечивать возможность соблюдения авторских прав и ответственности авторов методики за результаты рейтингования.

– Обеспечивать минимизацию возможного негативного влияния рейтинга на его участников.

– Результаты ранжирования должны использоваться только для тех целей, которые заявлены авторами.

– Принятию управленческих решений по результатам ранжирования должны предшествовать консультации с профессиональным и экспертным сообществами.

**Работа выполнена в рамках реализации Программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова.*

Литература

1. Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Российская модель сопряжения академической результативности и образовательного потенциала регионов// «Известия УрГЭУ», №5(73), 2017. С.109–127. Режим доступа: <http://nonerg-econ.ru/cat/6/258/>

2. Демура Н.А. К вопросу о классификации факторов экономического роста и развития // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2013. № 5. С. 130-134.

3. Екимова Н.А. Методика рейтинговой оценки средних учебных заведений Москвы. Режим доступа: http://kapital-rus.ru/articles/article/metodika_rejtingovoj_ocenki_srednih_uchebnyh_zavedenij_moskvy/

4. Екимова Н.А. Образовательный рейтинг регионов России / Капитал страны, 19 октября 2009. Режим доступа: http://kapital-rus.ru/articles/article/_44/

5. Екимова Н.А. Оценка качества образовательных услуг в учебных заведениях среднего образования / Журнал об инвестиционных возможностях России «Капитал страны». Режим доступа: www.kapital-rus.ru/articles/article/214110

6. Козулин А.В., Ковалев М.М. Модели рейтинга университетов. Режим доступа: <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/57162/1/51213.pdf>

7. Образовательный рейтинг регионов России в 2016 / Неэргодическая экономика. Режим доступа <http://nonerg-econ.ru/rdata/86/>

Дидычук И.В., Минаева Л.А.

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

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В РОССИИ

Агропромышленный комплекс (АПК) Российской Федерации представляет собой совокупность взаимосвязанных отраслей, специализирующихся на производстве сельскохозяйственной продукции, ее промышленной переработке, хранении и реализации, а

также отраслей, обеспечивающих и перерабатывающую промышленность, и сельское хозяйство средствами производства и производственным обслуживанием.

В настоящее время сельское хозяйство является центральным звеном АПК России, включающим в себя две крупные отрасли: растениеводство и животноводство (рис. 1):

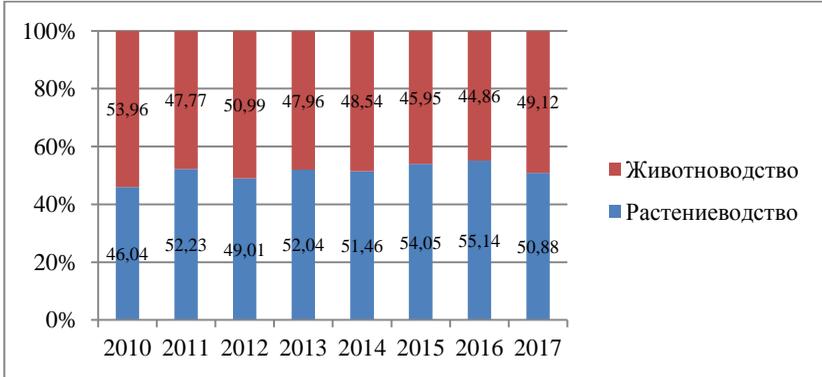


Рис. 1. Доля продукции растениеводства и животноводства в сельском хозяйстве по РФ за 2010-2017 гг., % [1]

На рисунке 1. видно, что доли отраслей растениеводства и животноводства в общей стоимости произведенной в сельском хозяйстве России продукции, находятся на приблизительно одинаковых отметках. По итогам 2017 года, доля растениеводства находилась на уровне 50,88% (2600,8 млрд. руб.), доля животноводства составила 49,12% (2510,8 млрд. руб.).

Объемы производства продукции растениеводства и животноводства по категориям хозяйств по России за 2017 г. показаны на рис. 2:

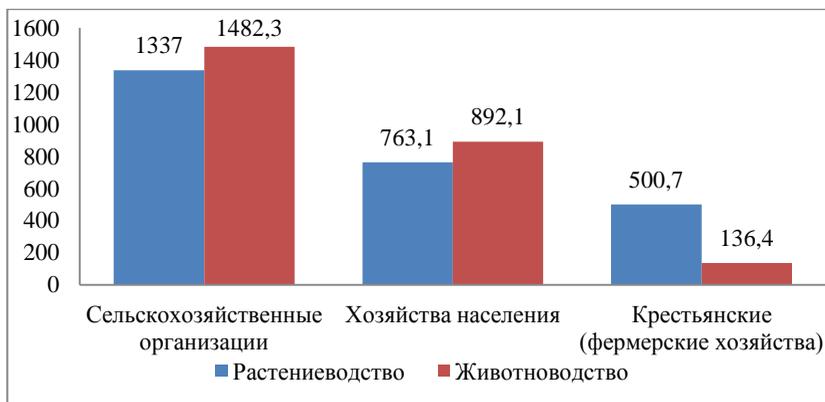


Рис. 2. Производство продукции растениеводства и животноводства по категориям хозяйств по РФ за 2017 г., млрд. руб. [1]

Общий объем произведенной продукции растениеводства и животноводства во всех категориях хозяйств (коммерческом секторе, куда входят сельскохозяйственные организации и крестьянские (фермерские) хозяйства и некоммерческом секторе - хозяйства населения) России в 2017 году в стоимостном выражении оценивается в 5111,6 млрд. руб. При этом, по отношению к 2016 году стоимость продукции растениеводства и животноводства сократилась на 7,16% или на 394,1 млрд. руб.

Рассматривая структурное распределение сельскохозяйственной продукции по категориям хозяйств за 2017 год, видно, что на долю сельскохозяйственных организаций приходилось 55,1% всей произведенной продукции растениеводства и животноводства, на хозяйства населения – 32,4%, а на крестьянские (фермерские) хозяйства – 12,5%.

Однако важно отметить, что устойчивое развитие растениеводства и животноводства Российской Федерации за последние годы осуществляется в основном только за счет промышленного (коммерческого) сектора:

Совокупный объем произведенной сельскохозяйственными организациями продукции растениеводства и животноводства вырос в 2017 году по сравнению с 2010 годом на 10,6%, крестьянскими (фермерскими) хозяйствами – на 5,3%.

Что касается некоммерческого сектора, то есть хозяйств населения, то стоимость произведенной продукции здесь в 2017 году, по отношению к 2010 году, сократилась на 15,9%, что может говорить

о стагнации и некотором снижении стоимости сельскохозяйственной продукции некоммерческого сектора.

Рассматривая каждый из секторов сельского хозяйства по отдельности, важно отметить, что в настоящий момент времени к основным отраслям растениеводства, согласно производственной классификации, можно отнести отрасль по выращиванию зерновых культур (пшеница, ячмень, рожь, тритикале, кукуруза, гречиха, рис, сорго, просо), зернобобовых культур (горох, фасоль, чечевица, нут), отрасль по возделыванию масличных культур (подсолнечник, соя, рапс, рыжик, горчица), сахароносных культур (в РФ - сахарная свекла), картофелеводство, овощеводство (открытого грунта, защищенного грунта), садоводство, бахчеводство, отрасль по выращиванию прядильных культур (лен, хлопок, конопля), кормовых культур.

С 2010 г. общий объем посевных площадей растет (рис. 3):

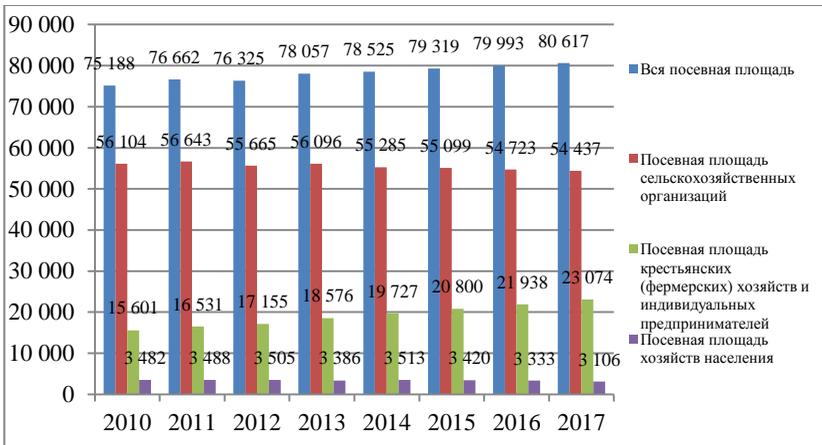


Рис. 3. Объем посевных площадей сельскохозяйственных культур по РФ за 2010-2017 гг., тыс. гектаров [1]

Исходя из рисунка 3., видно, что общий размер посевных площадей растениеводческих культур в России в 2017 году по сравнению с 2010 годом вырос на 7,2% и составил 80,6 млн. гектаров.

Рассмотрим более подробно структуру посевных площадей России (рис. 4):

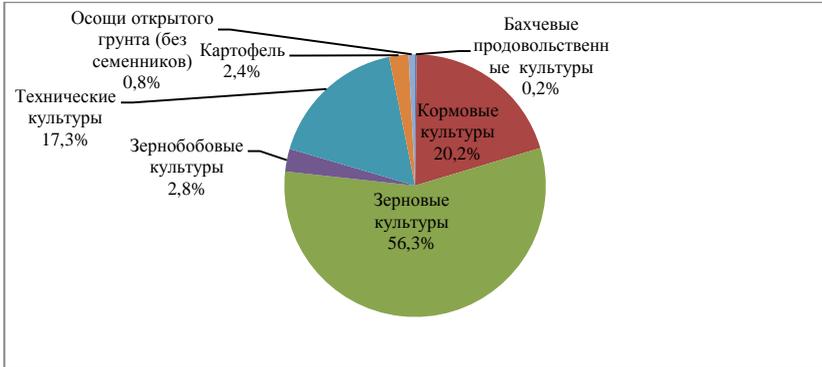


Рис. 4. Структура посевных площадей Российской Федерации по видам сельскохозяйственных культур за 2017 г., % [1]

В структуре посевных площадей России первое место занимают зерновые культуры (56,4%), а именно пшеница, на долю которой в 2017 году приходится треть всех площадей (34,6%).

Помимо этого существенные размеры площадей приходятся на такие зерновые культуры как ячмень (9,9%), кукуруза (3,8%), овес (3,6%), технические культуры (17,3%) – в основном масличные культуры (15,7%), зернобобовые культуры (2,8%), картофель (2,4%).

Высокую долю в общих размерах посевных площадей занимают кормовые культуры (однолетние, многолетние травы, кукуруза на корм скоту, сахарная свекла на корм скоту, прочие культуры) - 20,2% всех площадей в 2017 году.

Рассматривая валовые сборы основных сельскохозяйственных культур по России за 2010-2017 гг., можно сделать выводы о том, что производство зерна всех видов в Российской Федерации в 2017 году составило 131128 тыс. тонн, что на 71539 тыс. тонн (120,1%) больше, чем 8 лет назад.

Далее рассмотрим объем площадей многолетних насаждений в России (рис. 5):

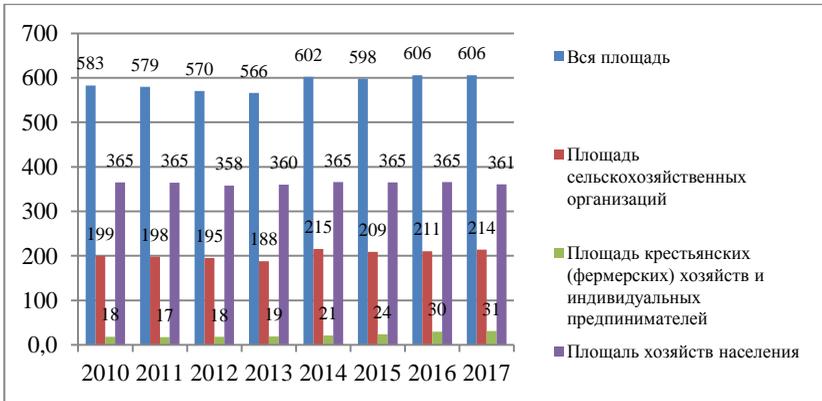


Рис. 5. Объем площадей многолетних насаждений в РФ за 2010-2017 гг., тыс. гектаров [1]

Исходя из рисунка 5., видно, что общий размер площадей многолетних насаждений в России в 2017 году по сравнению с 2016 остался неизменным, а по сравнению с 2010 годом вырос на 23,3 тыс. гектаров (4%) и составил 605,8 тыс. гектаров. При этом большую часть площадей в 2017 году составляют хозяйства населения – 361 тыс. гектаров, далее идут площади сельскохозяйственных организаций – 214 361 тыс. гектаров и площади крестьянских (фермерских) хозяйств – 31 тыс. гектаров.

Структура многолетних насаждений включает в себя плодово-ягодные насаждения (семечковые, косточковые, орехоплодные, субтропические, цитрусовые, ягодники), а также виноградники, хмель и чай.

Животноводство России, наряду с растениеводством, формирует отрасль сельского хозяйства страны, которая является одной из ключевых отраслей экономики. В то же время животноводство также подразделяется на ряд отраслей.

К основным отраслям животноводства России относятся свиноводство, скотоводство (молочное и мясное), птицеводство (мясное и яичное), овцеводство и козоводство. Также животноводство включает в себя такие отрасли как коневодство, оленеводство, пчеловодство, кролиководство.

На рисунке 6 показано поголовье сельскохозяйственных животных в России по состоянию на 2017 год:

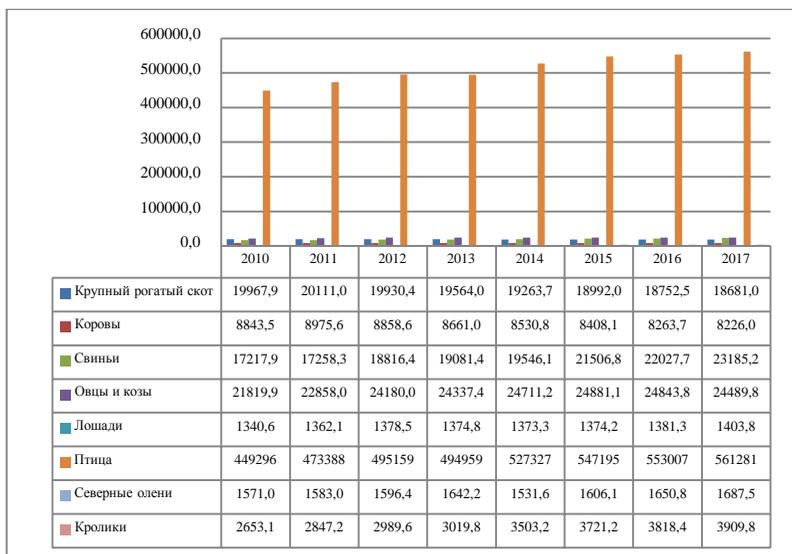


Рис. 6. Поголовье сельскохозяйственных животных в РФ за 2010-2017 гг., тыс. голов

Поголовье крупного рогатого скота в России в хозяйствах всех категорий насчитывало 18681 тыс. голов. В том числе, поголовье коров насчитывало 8226 тыс. голов. По отношению к 2010 году поголовье крупного рогатого скота сократилось на 6,5% или на 1286,9 тыс. голов. Поголовье коров снизилось на 6,9% или на 617,5 тыс. голов.

Поголовье свиней в России в хозяйствах всех категорий по состоянию за 2017 год насчитывало 23185,2 тыс. голов. Рост поголовья по сравнению с 2016 годом составил 5,3% (1157,5 тыс. голов).

Поголовье овец и коз в хозяйствах всех категорий за год сократилось на 1,4% или на 354 тыс. голов и составило в конце 2017 года 24489,8 тыс. голов.

Общий объем производства мяса всех видов в России в хозяйствах всех категорий в убойном весе в 2017 году составил 10384,4 тыс. тонн. По отношению к 2016 году объем производства в убойном весе вырос на 485,2 тыс. тонн, а по сравнению с 2010 годом – на 3217,6 тыс. тонн (44,9%).

Структура производства всех видов мяса в конце 2017 года в убойном весе распределилась следующим образом: 48% пришлось на

мясо птицы, 34% - на свинину, 15% - на крупный рогатый скот, 2% - на баранину и козлятину, 1% - на другие виды мяса (рис. 7):

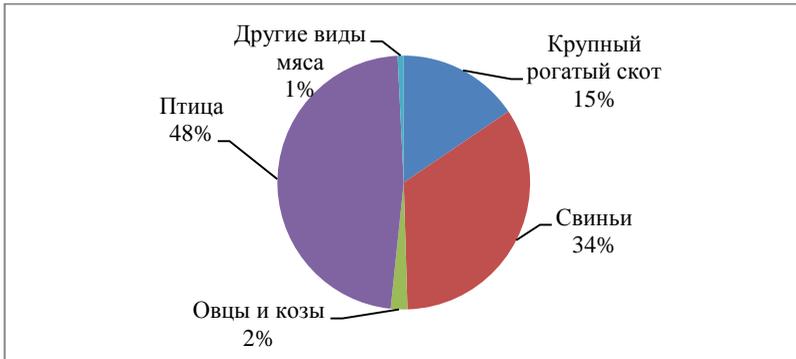


Рис. 7. Структура производства мяса по виду в России за 2017 г., % [1]

В 2017 году в России произвели 3529,6 тыс. тонн свинины в убойном весе. По отношению к аналогичному периоду 2016 года объем производства вырос на 161,4 тыс. тонн, а по отношению к 2010 году – на 1198,8 тыс. тонн (51,4%). Структура производства свинины на конец 2017 года распределилась следующим образом: 82,5% пришлось на сельскохозяйственные организации, 16,3% - на хозяйства населения, 1,2% - на крестьянские (фермерские) хозяйства.

Таким образом, проанализировав особенности растениеводства и животноводства в Российской Федерации: состав, структуру, динамику основных показателей, важно отметить, что положительные тенденции в развитии сельского хозяйства связаны с усилением государственного регулирования продовольственного рынка, переориентацией капитала на вложения в сферу АПК и привлечением иностранных инвестиций [2].

Однако в настоящее время все еще сохраняется тенденция отставание уровня оплаты труда занятых в сельском хозяйстве от ее уровня в среднем по экономике России, медленно развивается инфраструктура сельских территорий, в большинстве регионов сохраняются демографические проблемы. Следовательно, одной из основных задач является переход экономики АПК на инновационную социально-ориентированную модель, что отмечается в Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года.

Сегодня в России действует «Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы», которая предусматривает разработку ряда подпрограмм и федеральных целевых программ нормативной, регуляторной и дотационной поддержки сельского хозяйства.

В 2010 году была принята «Доктрина продовольственной безопасности Российской Федерации». В ней определены следующие задачи продовольственной безопасности [3]:

- прогнозирование, выявление и предотвращение внутренних и внешних угроз продовольственной безопасности
- формирование стратегических резервов продовольствия и построение системы обеспечения граждан пищевыми продуктами
- развитие производства продовольствия и сырья, достаточное для обеспечения продовольственной независимости страны. Установлены минимальные целевые уровни местного производства зерна - 95 % от потребления; сахара - 90 %; растительного масла - 90 %; мяса - 85 %; молока - 90 %; рыбы - 85 %; картофеля - 95 %; соли - 85 %; овощей и бахчевых - 90%; фруктов и ягод - 70%.
- улучшение социального обустройства сельских поселений,
- обеспечение доступности и безопасности пищевых продуктов для граждан и т.д.

Таким образом, для решения поставленных задач необходимо совершенствование законодательной базы, обеспечивающей экологическую, биологическую, продовольственную и пищевую безопасности Российской Федерации, предотвращение неконтролируемого распространения на территории России чужеродных, незарегистрированных модифицированных видов растений и микроорганизмов, а также обеспечение неотвратимости наказания за совершенные преступления в данной сфере.

Литература:

1. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/economy/
2. Вернигор Н.Ф. Государственная поддержка сельского хозяйства неотъемлемая часть государственного

- регулирования // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2015. №2 (124). С. 143-147.
3. Доктрина продовольственной безопасности Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56641501/>
 4. Денисова И.В., Митин А.Н., Фролова О.А. Государственная программа развития сельского хозяйства и мероприятия ее реализации на 2013-2020 гг. // Вестник НГИЭИ. 2014. №7 (38). С. 53-60.

Дорошев Б.А.

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

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Система управления человеческими ресурсами или HRIS (Информационная система управления человеческими ресурсами), представляет собой форму программного обеспечения для персонала, которое объединяет ряд систем и процессов для обеспечения легкого управления человеческими ресурсами, бизнес-процессами и данными.

Программное обеспечение для управления персоналом используется предприятиями для объединения ряда необходимых функций в области управления персоналом, таких как хранение данных о сотрудниках, учет заработной платы, управление заработной платой, процесс найма, администрирование льгот и отслеживание записей посещаемости. Это обеспечивает повседневные процессы управления персоналом, которые могут быть легкодоступными [1, С. 85]. HRIS объединяет человеческие ресурсы в единую базу и, в частности, основные виды деятельности и процессы в области управления персоналом в инфраструктуре информационных технологий. В целом, эти системы берут свое начало из программного обеспечения, которое объединяет информацию из разных приложений в одну универсальную базу данных. Связывая его финансовые и человеческие ресурсы с помощью одной базы данных. Это и является самым важным отличием от индивидуально и проприетарно развитых предшественников, что делает это программное приложение целостным и гибким.

Функция отделов человеческих ресурсов (HR) является административной и общей для всех организаций. Организации могут иметь формализованные процедуры отбора, оценки и расчета заработной платы. Управление «человеческим капиталом»

продвигалось к императивному и сложному процессу. Функция HR состоит из отслеживания существующих данных сотрудников, которые традиционно включают личные дела, навыки, возможности, достижения и зарплату. Чтобы уменьшить ручную рабочую нагрузку этих административных действий, организации начали автоматизацию многих из этих процессов путем внедрения специализированных систем управления человеческими ресурсами.

Руководители HR полагаются на внутренних или внешних ИТ-специалистов для разработки и поддержки интегрированной системы управления персоналом [3]. Прежде чем ИТ-архитектура позволила создавать клиентоориентированные сервера, компании ещё в конце 1980-х годов, использовали для автоматизации процессов управления персоналом компьютеры мэйнфреймов, которые могли обрабатывать большие объемы данных. Вследствие высоких капиталовложений, необходимых для покупки или программирования проприетарного программного обеспечения, внутренние HRMS были ограничены организациями, которые обладали значительным капиталом.

Появление клиентоориентированных серверов, поставщика услуг, приложений и программного обеспечения в качестве службы (SaaS системы управления персоналом) позволило повысить административный контроль над системой управления в целом. В настоящее время системы управления людскими ресурсами включают:

1. Хранение информации
2. Документооборот
3. Вводный адаптационный курс
4. Администрирование
5. Управление расчетами заработной платы
6. Планирование персонала
7. Управление рекрутингом / обучением
8. Управление производительностью
9. Самообслуживание сотрудников
10. Планирование
11. Управление и отслеживание абсентеизма
12. Аналитика
13. Модуль мобильности сотрудников
14. Обработка жалоб по текущей работе

Модуль расчета заработной платы автоматизирует процесс оплаты путем сбора данных о времени и посещаемости сотрудников, расчетах различных вычетов и налогов и создания периодических проверок заработной платы и налоговых отчетов сотрудников. Данные, как правило, поступают из человеческих ресурсов и модулей учета

времени, чтобы вычислить возможности автоматического внесения депозитов и ручной проверки [4, С. 38]. Этот модуль может охватывать все транзакции, связанные с сотрудниками, а также интегрироваться с существующими системами финансового управления.

Модуль времени и посещаемости собирает стандартизированные часы работы. Самые продвинутое модули обеспечивают широкую гибкость в методах сбора данных, возможностях распределения ресурсов и анализе данных.

Модуль администрирования преимуществ предоставляет систему для организации управления и отслеживания участия сотрудников в программах льгот. Как правило, они охватывают страхование, компенсацию, распределение прибыли и выход на пенсию.

Модуль управления персоналом является компонентом, охватывающим многие другие аспекты управления персоналом от найма до выхода на пенсию. Система регистрирует базовые демографические и адресные данные, найм, обучение и развитие, возможности и управление навыками, отчеты о планировании компенсации и другие связанные с ними виды деятельности. Ведущие системы обеспечивают возможность «читать» приложения и вводить соответствующие данные в соответствующие поля базы данных, уведомлять работодателей и обеспечивать управление позициями и контроль позиций.

Функция управления персоналом включает в себя набор, ротацию, оценку, компенсацию и развитие сотрудников организации [2, 121]. Первоначально предприятия использовали компьютерные информационные системы для:

- расчета заработной платы и составления отчетов;
- ведения кадровой документации;
- управления навыками и обучением сотрудников.

Онлайн-рекрутинг стал одним из основных методов, используемых кадровыми отделами для привлечения потенциальных кандидатов на свободные должности в организации. Системы управления талантами или модули вербовки предлагают комплексное решение для найма на основе HRMS, которое обычно охватывает:

- анализ использования персонала внутри организации;
- определение потенциальных заявителей;
- рекрутинг через списки компаний;
- аналитика в процессе найма (время найма, источник вакансий, оборот);

- управление соблюдением законодательства, чтобы объявления о работе и кандидат на вакансию следовали правительственным постановлениям.

Значительные расходы, связанные с поддержанием организованной работы по набору персонала, внутри организации и через общие или отраслевые базы по трудоустройству и поддержанием конкурентного воздействия на доступность кадров, привели к созданию специализированной системы отслеживания заявителей или модуля ATS.

Учебный модуль представляет собой систему для организаций, которые могут администрировать и отслеживать обучение и развитие персонала. Система, обычно называемая «системой управления обучением» (LMS), является самостоятельным продуктом, позволяющим HR отслеживать образование, квалификацию и навыки сотрудников, а также определять, какие учебные курсы, книги, ресурсы, веб-обучение или материалы будут полезны для выработки новых навыков. Затем курсы могут быть предложены в конкретных сессиях, при этом учебные ресурсы будут отображаться и управляться в рамках одной и той же системы. Сложные LMS позволяют менеджерам утверждать обучение, бюджеты и календари наряду с метрикой управления эффективностью и оценкой [5, С. 69].

На основе всего выше сказанного, можно сделать вывод, что HRIS это универсальные системы охватывающие весь спектр управления человеческими ресурсами, которые помогают HR менеджерам более детально и в полной мере отслеживать все показатели по каждому сотруднику и принимать наиболее рациональные решения.

Литература:

1. Демура Н.А. К вопросу о классификации факторов экономического роста и развития // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2013. № 5. С. 130–134.
2. Демура Н.А. Основные подходы к управлению развитием предприятия // Социально-гуманитарные знания. 2014. №8 С. 266–273.
3. Гладкова И.А. Показатели результативности профессионального становления личности // Среднерусский вестник общественных наук. 2017. Т. 12. № 1. С. 94–104
4. Гладкова И.А. Роль социальной рекламы в профессиональной ориентации учащейся молодежи // Социально-гуманитарные знания. 2017. №11. С. 258–262

5. Шамаева О. П., Хорошун Н. А. *Лидерство и управление командой* // [Электронный ресурс] <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/20140409204517361254..>

6. Шавырина И. В. *Рынок труда* // [Электронный ресурс] <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/20160801111614210000..>

Дубская А.С.

Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г. Белгород, Россия

Авилова Ж.Н.

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

МЕТОДЫ И ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДЫ

Формирование проектной команды является процессом целенаправленного выстраивания коллективного взаимодействия людей для того, чтобы вовремя достичь запланированных результатов и эффективно использовать потенциал каждого участника проекта в соответствии со стратегическими целями организации. В целях создания эффективной команды в зависимости от поставленных целей бизнеса необходимо определить методологию, из которой будут вытекать технологии командообразования, и проанализировать подходы для формирования успешных команд. Методологические основы формирования проектной команды и набора ее участников определяют основные черты и особенности проектной команды в отличие от рабочих групп. Главный акцент в данном случае ставится на убеждение, что каждый менеджер проекта имеет возможность выйти за рамки ресурсных ограничений и найти тех кандидатов, которые составят успех. Вполне естественно, что подобная работа потребует усилий и времени. Однако для достижения конечного результата такая задержка на старте проекта окажется вполне оправданной и возмещенной. Выбранная методика даст компании отправную точку для построения отношений с проектной командой, ведь менеджер проекта должен подробно знать и понимать, что заставляет людей действовать, регулярно проводя беседы и обмениваясь важными мнениями с ними.

Для более полной характеристики рассматриваемого вопроса были изучены работы И.М. Волкова, М.В. Грачевой, А.О. Вылегжаниной, Д. Милошевича, В. Богданова. В результате изучения был получен материал, анализ которого позволил заключить,

что наиболее эффективными подходами к созданию команд являются следующие:

- 1) Подход эмоциональной сплоченности.
- 2) Рольевой подход.
- 3) Проблемно-ориентированный подход.
- 4) Динамический подход [1].

Для наглядного представления данных о подходах к построению проектной команды используем структурно-логическую схему, отражающую суть каждого подхода и его принципы (рисунок 1).



Рис. 1. Подходы к построению проектной команды

Исходя из структурно-логической схемы, различные ситуации требуют различных подходов, поэтому компании должны гибко

реагировать на меняющиеся обстоятельства выполнения работ и психологическое состояние сотрудников.

В процессе проектной деятельности люди объединяют усилия, ресурсы, знания из различных областей, опыт практической деятельности, методы и походы управления, и многое другое, необходимое для достижения определенных целей. И такая интеграция осуществляется и может эффективно осуществляться только под объединённым, целостным, т. е. интегральным управлением [2].

Таблица 1

Сильные и слабые стороны подходов к построению команд

Подходы к созданию команд	Плюсы построения команд	Минусы построения команд
Подход эмоциональной сплоченности	<ul style="list-style-type: none"> – охват большого количества участников; – отсутствие необходимости предварительной подготовки от сотрудников и руководства компании; – улучшение межличностных отношений между участниками; – получение знаний о более эффективных способах межличностного взаимодействия. 	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие решения реальных проблем компании; – построение на кейсах, заданиях, не имеющих отношения к бизнесу; – взаимоотношения, выстраиваемые между участниками, не переносятся на реальную деятельность компании; – быстрое исчезновение эмоционального подъема, ощущаемого участниками.
Ролевой подход	<ul style="list-style-type: none"> – предотвращение конфликтов при взаимодействии сотрудников; – выделение ролевой структуры работоспособного коллектива, понимание необходимости распределения ролей в группе; – разработка понятного инструментария для диагностики ролевого состава группы и качества исполнения участниками ролей. 	<ul style="list-style-type: none"> – не подходит для уже работающих коллективов, состоящих из профессионалов; – сложность подбора людей по заданным критериям и сохранения профессиональных требований; – жесткое распределение ролей останавливает развитие группы, приводит к доминированию личных целей над коллективными.
Проблемно-ориентированный подход	<ul style="list-style-type: none"> – осуществление на реальном проблемном поле компании; – прохождение без отрыва от основной деятельности; – совместное обсуждение снижает сопротивление изменениям. 	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие системных изменений во взаимодействии членов группы; – функции руководителя заменяются функциями консультанта; – лидер не обучается иным стилям управления своими сотрудниками.

Динамический подход	<ul style="list-style-type: none"> – понимание необходимости групповых процессов; – учет взаимозависимости членов группы; – улучшение коммуникации между участниками. 	<ul style="list-style-type: none"> – наличие обязательных значительных временных затрат; – наличие требований высокой квалификации консультантов.
---------------------	--	---

Основные плюсы и минусы подходов к построению команд, представленные в таблице 1, смогут подтолкнуть компанию на перемены или помочь отказаться от неудачного предложения.

Попытаемся теперь проанализировать инструменты и методы развития проектной команды:

- Улучшение навыков межличностного общения.
- Обучение проектной команды.
- Ряд мероприятий по сплочению участников.
- Развитие основных правил поведения проектной команды.
- Совместное территориальное расположение членов.
- Признание заслуг и вознаграждение.
- Использование инструментов оценки персонала [4].

Данные методы помогают проектному менеджеру оценить, чем стремятся овладеть сами участники команды и в чем их коммуникационные, личностные и деловые упущения. Менеджеру необходимо увидеть, насколько намерения сотрудников и их недочеты действительно находятся в зоне потребностей проекта. Произведенная на основе оценки модификация стереотипов восприятия, способов обработки и организации информации, навыков выработки решений весьма полезна для новых достижений и микроклимата.

Методы проведения процессов формирования команд делятся на три уровня:

- 1) индивидуальное консультирование – управление трудными проблемами, возникающими в результате существования в отряде;
- 2) непосредственно формирование команды – активное командное включение в планирование организационных изменений;
- 3) создание межкомандных взаимоотношений – консультирование направлено на процесс формирования команд и на налаживание взаимосвязи между ними [3].

Элементы проектных инструментов всегда использовались при управлении сложными процессами, ведь оно сосредоточено на конечных результатах, в том числе на экономических выгодах. Собственник бизнеса ориентирован на быстрейшее получение результатов и дивидендов и, если сравнивать с госсектором, где нет личной выгоды, разный подход к управлению очевиден. Проекты – это всегда развитие, точка роста и поиск новых механизмов и результатов. На сегодняшний день президент РФ майскими Указами 2018 года

ставит новые важные цели во всех сферах экономики, а для их реализации нужна новизна, уникальность механизмов и результатов, которыми обладает проектное управление.

В Белгородской области в разной стадии реализации, включая успешно завершённые, находятся около 4 000 проектов, они связаны с разными сферами деятельности. Это системная работа на всех ступенях государственного управления, от уровня государственных организаций, органов местного самоуправления до исполнительных органов государственной власти субъекта. Один из последних успешно реализованных проектов региона – «Культурный регион», который стал победителем Всероссийского конкурса «ПРОФ-IT», итоги которого подведены 10 октября 2018 года.

Раньше проекты реализовывались и достигали успеха благодаря природной одаренности и увлеченности отдельных личностей. Сегодня же успех проектов достигается, прежде всего, в результате деятельности профессиональных руководителей и команд проектов.

Таким образом, в ряде случаев для решения различных задач применяются соответствующие методы и подходы. И от того, какой методикой пользуется исполнитель, во многом зависит результат, который получит заказчик. Процесс управления командой проекта – это важная часть самого проекта, где необходимо следить за тем, чтобы все члены команды четко следовали плану. Иногда проекты управляются в рамках матричной организации: это значит, что руководитель проекта не имеет прямой власти. Вместо этого, члены команды отчитываются перед разными менеджерами, которые, в свою очередь, назначают вознаграждение и правила внутри организации. Управление человеческими ресурсами является одной из самых сложных работ.

Литература:

1. Вылегжанина А. О. Организационный инструментарий управления проектом / А. О. Вылегжанина. – М.: Директ-Медиа, 2015. – 312 с.
2. Волков И. М. Проектный анализ. Гриф МО РФ / И. М. Волков, М. В. Грачева. – М.: ИНФРА – М, 2014. – 494 с.
3. Ильина О. Н. Методология управления проектами: становление, современное состояние и развитие: монография / О. Н. Ильина. – М.: ИНФРА – М, 2014. – 208 с.
4. Товб А. С., Ципес Г. Л. Управление проектами: Стандарты, методы, опыт. – Пер. с англ. – М.: Олимп-бизнес, 2016. – 240 с.

Жилинкова А.П. Татарченко Н.Н.

ОКУ «Губкинский городской ЦЗН» Россия, г.Губкин

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

В условиях российской рыночной экономики молодежь относится к наиболее уязвимым группам на рынке труда. Большую часть безработной молодежи составляют выпускники профессиональных и высших образовательных учреждений. К основным причинам данной ситуации можно отнести множество факторов, среди которых – отсутствие необходимого опыта, несоответствие уровня подготовки выпускников требованиям работодателей, недостаток практической подготовки, необходимой для работы в современных условиях, неспособность молодых специалистов принимать самостоятельные решения, несоответствие теоретической подготовки реальной практике. Для повышения уровня трудоустройства молодежи необходим комплексный подход, со стороны всех заинтересованных сторон. С работодателями проводится работа по информированию о необходимости организации трудоустройства граждан из числа молодежи на постоянные рабочие места, предоставление возможности выпускникам и студентам проходить стажировку на предприятиях. Постоянно проводятся рассылки информационных писем, приглашений работодателей для участия в круглых столах, ярмарках вакансий, рабочих встречах. Предпринимаемая работа направлена на дальнейшее поступательное пополнение банка вакансий и возможно не только регионального уровня, поскольку молодые специалисты достаточно мобильны и в большинстве своем готовы к трудоустройству в других городах. В июне 2018 года в рамках проекта «Молодым везде у нас дорога» состоялся семинар-практикум на тему «Навыки эффективной коммуникации». На мероприятии присутствовали специалисты управления молодежной политики, физкультуры и спорта администрации Губкинского городского округа. В ходе семинара обсуждались проблемы построения эффективной коммуникации с молодыми людьми, получения ими профессионального образования, трудоустройства, социальной адаптации.

Безусловно, большая роль в решении данных проблем отводится деятельности службы занятости посредством специальных программ и проектов.

В Белгородской области в конце 2017 года в области стартовал проект «Молодым везде у нас дорога», инициатором которого стало управление по труду и занятости населения области. Он направлен на увеличение доли трудоустроенных граждан в возрасте **18–29 лет** из числа обратившихся в службу занятости населения за содействием в поиске подходящей работы. В его рамках областным казенным учреждением «Губкинский городской центр занятости населения» проводится работа по реализации мероприятий, направленных на достижение поставленной проектом цели, а именно увеличение доли трудоустроенных граждан в возрасте от 18 до 29 лет из числа обратившихся в ЦЗН за содействием в поиске подходящей работы

В рамках этого проекта в Губкине состоялись акции «Карьерный старт» и «Траектория карьеры» на базе Губкинского горно-политехнического колледжа и Губкинского филиала БГТУ им. В.Г.Шухова. Как правило, участниками этих мероприятий являются учащиеся старших курсов и выпускники.

В ходе мероприятия, для участников организуется работа различных секций где, проводятся бланковое и компьютерное тестирование, мастер-классы по созданию профессионального резюме и навыкам эффективной самопрезентации. Одна из секций, посвящена знакомству с положением на рынке труда, имеющимся вакансиям на предприятиях округа, а так же знакомству с порталом «Работа в России». Обязательным условием является участие в акции работодателей профильных предприятий. В общей сложности, около 20 предприятий уже представили свои организации, среди них АО «Лебединский ГОК», АО «Комбинат КМАруда», ООО «Рудстрой», ООО «Единая управляющая компания», Межрайонная инспекция ФНС России № 8 по Белгородской области, Производственное подразделение «Губкинская ТЭЦ» Белгородского филиала ПАО «Квадра» и многие другие. Подобные акции взаимовыгодны, они дают молодым людям возможность прямого общения с работодателями: будущие выпускники могут получить дополнительную информацию о предприятии, заявить о себе как специалисте. В свою очередь работодатели имеют возможность оценить профессиональные компетенции потенциальных сотрудников, кого-то из них пригласить посетить будущее место работы. Акции запланированы к проведению 1 раз в квартал.

Так же, одним из решений проблем молодежной занятости может стать формирование банка вакансий рабочих мест для

прохождения стажировки обратившейся молодежи. В настоящий момент такой банк уже создан, в него внесено 37 рабочих мест по профессиям контролер продукции обогащения, кассир, продавец, ветеринарный врач, слесарь КИП и А, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-электрик, повар, кондитер и др. на предприятиях Губкинского городского округа: ООО «БВК-Глобал», АО «Комбинат КМАруда», ООО «Губкинское предприятие по ремонту электрооборудования», ЗАО Корпорация ГРИНН «Гипермаркет Линия» и др.

Одной из причин, препятствующих трудоустройству молодежи можно назвать и тот факт, что выпускники, выходя на рынок труда, не ориентируются в его современной конъюнктуре, попросту не знают где и как искать работу.

В сложившихся условиях залогом успешного трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования является их адаптация на рынке труда, в которую входит: формирование личностной зрелости, готовности молодежи к самореализации в профессиональной деятельности, а также способности молодых специалистов эффективно действовать на рынке труда. К сожалению, современная система профессионального образования не предоставляет потребителям образовательных услуг учебные программы, в достаточной степени способствующие выработке навыков компетентного поведения на рынке рабочей силы, формированию умений адекватно оценивать свой личный карьерный потенциал и внешние обстоятельства жизни, имеющие отношение к выбору, планированию карьеры и реализации карьерных замыслов.

Для выпускников учреждений профессионального образования в ОКУ «Губкинский городской ЦЗН» разработана специальная программа по социальной адаптации безработных граждан «Клуб молодых специалистов». Цели данной программы заключаются в формировании у выпускников навыков активного самостоятельного поиска работы, овладение технологией трудоустройства и методами планирования профессиональной карьеры. Как правило, занятия проводятся несколько дней, в ходе которых выпускники учреждений профессионального образования обучаются навыкам продуктивного поведения на рынке труда. Молодые специалисты приобретают навыки активного, самостоятельного поиска работы, проведения деловой беседы с работодателем, эффективной самопрезентации, составляют универсальное резюме. В программу занятий включается

тема «Методика заполнения анкет при трудоустройстве», деловая игра «Собеседование с работодателем», видеотренинг «Грамотная самопрезентация при приеме на работу», различные тесты, а так же анкетирование. Каждый участник клуба составляет индивидуальный план поиска работы, где отражены основные мероприятия по поиску работы.

Участие в «Клубе молодых специалистов» позволяет выпускникам сформировать поведенческую компетентность на рынке труда, способствует выработке умений эффективно действовать в ситуации трудоустройства, значительно сокращает сроки поиска подходящей работы. Кроме того, молодые люди приобретают уверенность в собственных возможностях. Как показывает практика, освоение программы социальной адаптации мотивирует молодых специалистов к более активным самостоятельным действиям на рынке труда, что в результате способствует сокращению срока безработицы и в конечном итоге способствует трудоустройству.

Кроме того, одним из факторов, препятствующих трудоустройству выпускников можно назвать недостаток информированности о ситуации на рынке труда и свободных вакансиях. Поскольку молодое поколение в настоящий момент «интернеториентировано», активно использует всевозможные ресурсы «всемирной паутины» и в том числе социальные сети, служба занятости включилась в этот современный процесс. Созданы и успешно функционируют аккаунты в популярных социальных сетях с целью размещения информации о проводимой работе с молодежью, об услугах центра занятости, различных мероприятиях, ведется рубрика вопрос-ответ. На сайте «Одноклассники» к странице центра занятости прикреплена группа «Молодым везде у нас дорога», где регулярно публикуются «горячие вакансии» для трудоустройства и другие новости. Посредством электронного общения был проведен опрос выпускников 2017 года с целью выявления потребности в трудоустройстве.

На протяжении нескольких лет хорошо себя зарекомендовала программа «Временное трудоустройство выпускников учреждений среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые», в рамках реализации которой, трудоустроено 3 выпускника по профессиям: контролер продукции обогащения (АО «КМА руда») и медицинская сестра (ОГБУЗ «Губкинская ЦРБ»). В период трудоустройства выпускникам

выплачивается материальная помощь. Как правило, по окончании срока временного трудоустройства молодежь остается на предприятиях по трудовому договору на постоянной основе.

По состоянию на 01.11.2018г. в ОКУ «Губкинский городской ЦЗН» обратился 323 гражданин в возрасте от 18 до 29 лет, трудоустроено 242 человек, что составляет 74,9 %.

Поиск работы для молодого специалиста является непростой задачей. Но есть уверенность в том, что совместные усилия и общая заинтересованность всех участников рынка труда, реализация специальных программ, проведение мероприятий, постоянная и поступательная работа в этом направлении, помогут каждому парню или девушке найти свое достойное место в жизни и реализовать свой профессиональный потенциал.

Литература:

1. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032-1 (ред. от 02.07.2013, с изм. от 05.05.2014) // Гарант, 2014.
2. Трудоустройство и социальная адаптация молодежи в современных условиях. Харченко А.А., Бочанов М.А., Заслонкина О.В., Санькова О.А., Чернухина Е.Е. 2015.
3. Савина С.В. Актуальные проблемы молодежной политики в Белгородской области. 2017 Институт управления НИУ «БелГУ» Россия, г. Белгород, http://www.iupr.ru/domains_data/files/zurnal_31/SAVINA.pdf (дата обращения: 25.10.2018)
4. Дубакина И.В., Пискова К.Ю. Проблемы трудоустройства молодежи // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по мат. XLV междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5(45). URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/5\(45\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/5(45).pdf) (дата обращения: 26.10.2018).

Зайцева С.А., Брусско О.А.

*Филиал Белгородского государственного технологического
Университета им. В.Г.Шухова, г. Новороссийске, Россия.*

ПРОБЛЕМЫ РАБОТЫ С ТАЛАНТЛИВЫМИ СТУДЕНТАМИ И ПОДГОТОВКИ ЭЛИТНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В преобразованиях, происходящих в современном российском обществе, значительное внимание уделяется модернизации образования, в

процессе которого предполагается усиление интеграционных процессов разных отраслей, а работа с одаренными детьми дает уникальную возможность профессиональному образованию компенсировать потребность в экстенсивном воспроизводстве интеллектуального человеческого ресурса. Именно они – национальное достояние, которое надо беречь и которому надо помогать. Поэтому важной задачей современного образования в России является сохранение и развитие творческого потенциала человека.

Сегодня в России имеется достаточно большой опыт организации работы с одаренными детьми. Для всех учащихся главной целью обучения и воспитания является обеспечение условий для раскрытия и развития всех способностей и дарований с целью их последующей реализации в профессиональной деятельности. Но применительно к одаренным детям эта цель особенно значима.

Как известно, самыми прочными являются те знания, которые получены человеком самостоятельно, после определенных усилий. Всевозможные «почему» и «как» ставят увлекательную задачу поиска ответов, заставляют размышлять, обращаться к дополнительной литературе, а это значит, что идет процесс интеллектуального развития и совершенствования. Готовя ответы на вопросы, студент работает с разными источниками информации самостоятельно, но при необходимости имеет возможность получить консультацию преподавателя или мастера производственного обучения.

Для поиска одаренных студентов можно найти необходимые формы, которые можно логично встроить в систему работы. Мало просто выявить таланты, надо сохранить каждого, помочь выстроить путь дальнейшего развития. В современной теории и практике преподавания достаточно полно представлены исследования факторов личностного развития одаренных детей, их врожденных задатков, интересов и способностей, мотивации достижения, стремление к знаниям, познавательных потребностей и т.д.[1].

Работа педагога с одаренными студентами – это сложный процесс. Он требует от преподавателя личностного роста, знаний в области психологии одаренных и их обучения, а также тесного сотрудничества с другими педагогами, администрацией. Это труд, требующий огромных душевных, эмоциональных и физических затрат, но несомненно приносящий удовлетворение.[2] Сотрудничество педагога и одаренного студента ведет к взаимному обогащению. Очень важно постараться как можно ранее выявить в студенте зачатки талантливости для наиболее продуктивной подготовки элитного специалиста в определенных жизненных сферах, обладающего немалым спектром знаний, умений и навыков.

Рациональная организация учебной деятельности в высшем учебном заведении требует дифференцированного подхода к обучению студентов.

Необходимость дифференцированного подхода вытекает из того, что учащаяся молодёжь заметно различается своими способностями и задатками, типами памяти, уровнем подготовки и восприятием окружающего. Долг и дар преподавателя заключается в том, чтобы создать условия, в которых юноша или девушка могли бы проявить себя и показать путь к самореализации. Одарённость студента могут определить профессионально-подготовленные преподаватели и специалисты по некоторым параметрам: выдающиеся способности, потенциальные возможности в достижении высоких результатов и уже продемонстрированные достижения (способности к языкам, интеллектуальные, специфические способности к обучению, творческое и продуктивное мышление, способности к художественному творчеству: пению, рисованию, танцам, психомоторные способности).

В настоящее время талантливость всё ещё остаётся загадкой. Существует множество понятий к определению «талантливости», поэтому и сегодня нет его чёткой формулировки. Одарённая молодёжь легко приспосабливается к различным ситуациям, даже в окружении посторонних людей сохраняет уверенность в себе, имеет тенденцию руководить играми или занятиями других. В общении со сверстниками такой юноша или девушка часто проявляет инициативу, принимает на себя ответственность. [4] Нестандартно мыслящий и творчески инициативный студент не только больше видит и тоньше чувствует, он способен следить за несколькими явлениями сразу, метко подмечает их сходства и различия, ему свойственна потребность в знаниях. Такого студента не нужно заставлять учиться, он сам находит себе работу, чаще сложную, интеллектуальную. Как правило, способный студент ищет внимания не своего сверстника, а взрослого, педагога, так как он его лучше понимает, чем сверстники. Он склонен к независимости, более цельный, любознательный, изобретательный, упорный, предрасположен к творчеству. В сферах, отвечающих его одарённости, такой студент достигает наиболее высокого уровня развития, а результаты его деятельности даже удивляют. Обладание такими качествами требует к нему и особого подхода. Обучение в высшем учебном заведении предполагает подготовку специалиста качественно нового типа — специалиста-исследователя, способного использовать накопленный потенциал, личностные качества и полученные компетенции в профессиональной деятельности.

Целенаправленная работа с талантливой студенческой молодёжью — одно из условий постепенного придания любому вузу признаков исследовательского центра. Вузам необходимы кадры, способные к творческой исследовательской работе, по духу реформаторы, увлечённые наукой и своей профессией, владеющие иностранными языками в совершенстве, в том числе и русским языком. В вузовской практике накоплен

большой опыт дифференцированного подхода к обучению студентов, имеющих средний и слабый уровень подготовки по различным областям знаний. А вот формы и приёмы работы с талантливыми студентами зачастую размыты и не продуманы, так как большинству преподавателей просто некогда заниматься студентами, опережающими в развитии своих сверстников[4].

Для подготовки элитных специалистов в различных областях научных знаний необходимо разработать определенный алгоритм работы. Это может быть в виде проекта по работе с талантливой молодежью, в котором будет несколько этапов:

1) организационный этап:

- Определение механизмов и технологий, обеспечивающих эффективность, целостность, системность, интегрированность процесса творческого образования, воспитания и развития учащейся молодежи;

- Разработка и апробация комплекса диагностических методик на основе их взаимосвязи;

- Интеграция в систему специальных дисциплин;

- Разработка информационно-методических документов, творческих заданий, тестов, письменных работ.

2) практический этап:

- Составление перспективных планов работы с талантливыми студентами, в том числе, индивидуальные ;

- Проведение специальных мероприятий, способствующих активизации интеллектуально-творческого потенциала студентов (олимпиада, презентации проектов, участие в научно-практических студенческих конференциях, культурно-творческие мероприятия, концерты и др.)

- Проведение мониторинга.

3) заключительный этап:

- Создание продукта проектной деятельности

- Перспективы использования проектной технологии в педагогическом процессе

- Виды студенческих работ (достижения студента в ходе проектной или практической деятельности)

- Отслеживание результатов деятельности педагогов (промежуточный и итоговый контроль).

Еще одним немаловажным фактором развития талантливого студента является господдержка. Система грандов и поощрений талантливых студентов должна заработать в полной мере. Студент, занимающийся наукой, должен заниматься наукой, а не искать заработка по ночам, а утром спать на лекции. Этот аспект развития российской науки – краеугольный камень

предкновения: низкие зарплаты педагогов не дают развиваться науке, так как работник высшей школы не должен думать где бы ему заработать денег, а должен думать о том как ему сделать открытие или удачных эксперимент. Соответственно и голодный студент, какой бы талантливый он не был, в первую очередь будет думать о пропитании, а потом уже о науке. Только достойный уровень жизни в стране сможет вывести нашу науку на уровень европейских стран. И очень печально слышать когда футболисты, ведущие разгульный образ жизни, получают зарплату равную суммарной зарплате преподавателей российского одного российского вуза. Просто больно и обидно за великую Россию!

Литература:

- 1.Ильина М. В. Воображение и творческое мышление. Психодиагностические методики. — М, «Книголюб», 2004.
- 2.Матюшкин А. М. Загадки одарённости: проблемы практической диагностики. М., 2008.
- 3.Пангина Н. И. и др. Система работы образовательного учреждения с одарёнными детьми. Волгоград, «Учитель», 2007
4. Рахманова Ю. К. Отдельные формы, приёмы и методы работы с одарёнными студентами на занятиях по русскому языку // Образование и воспитание. — 2017. — №2. — С. 89-91. — URL <https://moluch.ru/th/4/archive/56/2179/> (дата обращения: 13.11.2018).

Зарубина Ю.А., Минаева Л.А.

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

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ: ПРОЦЕСС СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

В современном мире планирование внутреннего аудита оказывает значимое влияние на ход глобальных процессов развития в сфере экономики, которое зависит от качества стратегических полномочий организаций. Динамичное развитие рынка в России улучшает роль внутреннего аудита на всех уровнях управления организацией в принятии управленческих решений. Изменение и модернизация различных форм, методов, этапов и организации ведения экономической деятельности требует о необходимости адаптации процесса планирования внутреннего аудита к условиям внутренней и внешней среды [1].

На данный момент нет какого-то общего представления о стратегическом планировании внутреннего аудита в организациях,

которое основывается на взаимосвязи его с процессами прогнозирования и управления.

На сегодняшний день одним из важных факторов является не только достоверность информации отраженной в бухгалтерской (финансовой) отчетности, но и в оценке обеспечения эффективного управления организацией в будущем в условиях высокой неоднозначности факторов внутренней и внешней среды. К тому же, изменение требований и усложнение системы управления к производительности функционирования увеличивают потребность в консультационных услугах квалифицированных специалистов службы внутреннего аудита [2].

На современном этапе развития внутреннего аудита важность функции планирования непосредственно связана с оценкой рисков, принадлежащих объектам аудиторских проверок. Используя метод оценки рисков в процессе работы службы внутренних аудиторов, можно выделить оценки рисков на микро и макроуровнях. На этапе разработки программы внутреннего аудита на микроуровне больше всего уделяют внимание важным объектам для тестирования, анализируя оценку риска внутреннего контроля.

Оценка рисков на макроуровне должна производиться в спектре основных областей деятельности организации, которая влияет на формирование плана внутреннего аудита на длительный срок. Объектами оценки риска можно выделить подразделения, виды услуг, продукты, процессы, макроцели организации.

Процесс планирования является цикличным и представлен в комплексе нескольких этапов: ежегодное планирование, стратегическое планирование, планирование задания [3].

Рассмотрим каждый этап.

Разработка стратегического плана для работы внутреннего аудита является обязательным условием для ее эффективного функционирования. Планирование подвергается контрольному мониторингу со стороны внутреннего управления, так и со стороны внешних заинтересованных лиц.

Из этого следует, то что стратегическое планирование является неким «флюгером» внутреннего аудита, так как может определить основные методы и формы исполнения данного процесса за период, в котором организация уверенно реализует непрерывную деятельность.

Процесс стратегического планирования начинается с определения условий внутреннего аудита, т.е. вида деятельности, в продуктивном ведении которого заинтересовано руководство организации. Внутренний аудитор осуществляет сбор информации об организации,

включающий в себя данные об ее организационной структуре, целях, операциях, движущих факторах.

На этапе ежегодного планирования происходит оперативное управление стратегическим планом внутреннего аудита. Из-за изменчивости условий функционирования бизнеса, колебаний различных факторов, приводящих к возникновению рисков, изменение досрочного плана внутреннего аудита неизбежны. Изучаются изменения в структуре организации, функциях бизнес-единиц, организации бизнес-процессов, оценивается влияние изменений на риски. На данном этапе учитываются заявки руководства на проведение дополнительных процедур внутреннего аудита в отношении объектов, не включенных ранее в план аудита на год. С целью исключения дублирования процедур, проведенным внешним аудитором, внутреннему аудитору нужно проанализировать планируемый объем работ внешнего аудитора.

Внутренний аудитор по итогу пересмотра стратегического плана обязан пересмотреть ранги объектов аудита в общем. Изменившаяся совокупность объектов оценивается с помощью методик оценки рисков.

Так же, с точки зрения рисков оцениваются заявки руководства на проведение дополнительных проверок внутреннего аудита. Преимущество присвоенное заявкам используется для принятия решения о проведении дополнительных проверок, включая и с частичным отказом от проведения, ранее запланированного.

Поставленные долгосрочные цели и задачи внутреннего аудита являются основанием для формирования годового плана. По каждой проверке рассчитываются необходимые затраты ресурсов, которые должны учитывать время на активацию аудиторских процедур и подготовку отчета.

На этапе планирования задания осуществляется планирование предмета и объекта внутреннего аудита с указанием его направлений в определенно формате детализации. Для аудиторского задания назначается руководитель группы аудита, он несет ответственность за своевременное и должное выполнение всех процедур внутреннего аудита. Общие затраты оцениваются на каждый месяц в разбивке по неделям. Это дает возможность оценить время простоя персонала или же количество работников, которых нужно нанять или вовремя привлечь для выполнения годового плана. Этот этап планирования обладает большой регламентационной базой. По Стандарту ИВА 2200 «Планирование аудиторского задания» «внутренние аудиторы должны

разрабатывать и документально оформлять план для каждого аудиторского задания» [4].

Что необходимо учитывать при планировании и что должны рассмотреть внутренние аудиторы:

- Цели и задачи объекта аудиторского задания, а также используемые объектом средства контроля за их выполнением;
- Существенные риски, относящиеся к объекту аудиторского задания, его целям, ресурсам и хозяйственной деятельности, а также методы удержания рисков в допустимых пределах;
- Достаточность и результативность систем управления и контроля рисками данного объекта аудита в сравнении с наиболее приемлемой для него моделью контроля;
- Возможности значительного совершенствования систем контроля и управления рисками» [5].

Характер целей аудиторского задания определяется в Стандарте ИВА 2210, требующим наличие рисков, системы контроля и процесса корпоративного управления, к объектам внутреннего аудита.

На начальном этапе подготовки аудитор собирает и оценивает общую информацию об объекте аудита. Эта процедура уточняет все стороны деятельности объекта аудита, определенные на этапе стратегического планирования.

Заключаящим этапом планирования аудиторского задания является подготовка программы аудита, показывающей все существенные вопросы предмета внутреннего аудита и конкретизирующей параметры бизнес-процесса, отраженные в годовом плане внутреннего аудита. Согласно Стандарту ИВА 2210 «Рабочая программа по аудиту»: «...внутренние аудиторы должны разрабатывать программы работы, позволяющие достичь цели задания», которые должны быть оформлены документально [6]. Программы работы должны содержать процедуры сбора, анализа, оценки и документирования информации в процессе проведения аудиторского задания. Программа аудита должна получить разрешение до начала работы, изменения так же должны своевременно утверждаться.

Формирование программы внутреннего аудита вытекает из практики внешнего аудита. При том, что внутренние аудиторы полагаются на систему внутреннего контроля. Программа аудита должна включать оценку продуктивности системы внутреннего контроля, направленную на снижение существенных рисков бизнес-процесса. Или исходят из того, что внутренние аудиторы не полагаются на систему внутреннего контроля. В результате чего

программа аудита включает в себя выполнение подходящих аналитических и других аудиторских процедур.

Таким образом, планирование внутреннего аудита в организации должно осуществляться на основе оценки рисков объектов не только на кратко и среднесрочную перспективу, но и на долгосрочный период.

Литература:

1. Кабашкин В. А., Мышов В. А. Повышение роли внутреннего аудита и контроля в условиях рыночной экономики // *Международный бухгалтерский учет*. 2015. № 13.
2. Максимова Г. В. Организация и методика корпоративного внутреннего аудита / Г. В. Максимова, И. В. Новоселов. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2016. — 172 с.
3. Правила ведения бухгалтерского учета в кредитных организациях, расположенных на территории Российской Федерации, Федеральный закон «О бухгалтерском учете», Положение «О порядке ведения бухгалтерского учета производных финансовых инструментов». М., 2012.
4. Audit Planning: Annual Audit Plan // *Internal Audit Services* by Ernest Orlando Lawrence Berkeley National Laboratory. — URL: http://www.lbl.gov/Workplace/audit/planning/annual_plan.html.
5. Hubbard L. D. Audit Planning / L. D. Hubbard // *CBS Business Network*. — URL: http://fmdarticles.com/p/articles/mi_m4153/is_4_57/ai_64568696/
6. International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing // *The Institute of Internal Auditors*. — URL : <http://www.theiia.org/guidance/standards-and-guidance/ippf/standards/full-standards/>.
7. Strategic Internal Audit Plan // *KnowledgeLeader* provided by protiviti. — URL: <http://www.knowledgeleader.com/KnowledgeLeader/content.nsf/Web+Content/SAMStrategicInternalAuditPlanOpenDocument>.

Зайцева Т.А., Власова Е.А.

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

К ВОПРОСУ ОБ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Профессиональная адаптация персонала – важный момент в деятельности любой организации. Этому процессу надлежит уделять должное внимание. Хорошо налаженная система профессиональной

адаптации положительно влияет как на эффективность деятельности каждого сотрудника, так и организации в целом, на прибыль, а также на удовлетворенность работников. Важно, чтобы с первых дней пребывания в новом коллективе и на новом рабочем месте молодой специалист чувствовал себя комфортно [1].

Анализ показал, что процесс профессиональной адаптации молодых специалистов в ЗАО «Томаровский мясокомбинат» имеет ряд проблемных моментов: во-первых, в организации отсутствует локальный нормативно-правовой документ, регламентирующий процесс профессиональной адаптации; во-вторых, наставничество не реализуется; в-третьих, в организации не существует программы профессиональной адаптации для работников, которая может обеспечить быстрое вхождение в должность; в-четвертых, отсутствует необходимая информация для адаптанта на первом этапе.

Процесс адаптации молодых специалистов может быть усовершенствован посредством внедрения в деятельность организации определенных мероприятий, в числе которых разработка Положения об адаптации персонала; разработка программы профессиональной адаптации работников; разработка Положения и введение наставничества; разработка «Рекомендаций для молодого специалиста».

К разработке Положения об адаптации должны быть привлечены все руководители структурных подразделений и юрист, с целью учета требований трудового законодательства.

Документ должен быть составлен так, чтобы действительно смог оказать существенную помощь при вхождении новичка в должность.

Положение утверждается директором организации или другим уполномоченным лицом. Унифицированной формы Положения нет, поэтому организация составляет его сама, отталкиваясь от специфики деятельности.

В Положении об адаптации персонала отражаются:

- основные понятия (прописываются основные понятия, продолжительность периода адаптации, назначение наставников их права и обязанности, определение ответственного лица);

- цели и задачи адаптации (полноценное вхождение в должность нового сотрудника; снижение ошибок и увеличение эффективности работы в наиболее короткие сроки, освоение основных норм корпоративной культуры и правил, снижение текучести кадров, схемы взаимодействия с другими подразделениями, снижение дискомфорта первых дней работы, составление объективной оценки уровня квалификации и потенциала сотрудника);

- требования к организации процесса адаптации (знакомство с организацией, знакомство с подразделениями, знакомство с должностью, должностными обязанностями, знакомство с локальными нормативными актами и т.д.);

- способы взаимодействия с новыми сотрудниками (определение наставников, их цели и задачи, определение формы и способа взаимодействия с новыми сотрудниками);

- контроль процесса, критерии эффективности адаптации (анализ процесса адаптации новичков в организации, контроль индивидуального плана работ, определение сильных и слабых сторон новых сотрудников, план мероприятий по устранению недостатков, а также разработка форм отчетов);

- права и обязанности всех участников процесса (прописываются права и обязанности наставников, контролеров, руководителей подразделений и т.д., а также новых сотрудников).

Положение должно выполнять следующие задачи: определять основные понятия и цели адаптации; устанавливать требования к организации адаптационного процесса; определять формы взаимодействия с новым членом коллектива; устанавливать порядок отчетности и контроля; определять права и обязанности всех участников процесса.

Программа профессиональной адаптации - это план введения в должность. Она нужна для установления единого процесса приспособления к новым условиям организации.

План по введению на должность должен обладать следующими характеристиками: четко определять роли участников в процессе; предусматривать тщательное планирование; содержание плана должно быть предельно ясно.

Адаптация работников состоит из двух частей: общей и индивидуальной.

Общая часть - призвана сформулировать некое общее представление об организации, особенностях, условиях труда, о коллективе и т.д. Включает в себя ознакомление с рабочим местом, личное знакомство со всеми сотрудниками организации, беседу с руководством.

Индивидуальная часть - как правило, составляется непосредственным руководителем, затем она должна быть согласована с отделом кадров. Включает в себя план по вступлению в должность, план оценки занятия должности и закрепление наставника.

Разработка и реализация четкой программы профессиональной адаптации персонала предоставляет новым специалистам следующие возможности:

- быстро включиться в трудовой процесс;
- в полной мере реализовать свои знания и умения;
- влиться в коллектив и стать членом команды;
- в короткие сроки получить всю нужную информацию;
- оценить перспективы карьерного роста;
- пройти результативное обучение.

Программа профессиональной адаптации работников составляется менеджером по персоналу совместно с руководством.

Данную программу должны знать и применять в своей работе: генеральный директор; руководители структурных подразделений; наставники; сотрудники отдела кадров.

Важнейшей составляющей внедрения программы адаптации является стадия контроля. Первая проверка со стороны руководства эффективности внедрения работника в новый коллектив проходит после прохождения начальных этапов адаптации. Проводится встреча сотрудника с руководителем, целью которой является получение информации о том, насколько новый работник осознал свою роль в организации.

Следующая проверка проводится не ранее, чем через два месяца, когда структурируется информация о профессиональных навыках и работе новичка в целом. Завершающая ревизия запускается в конце испытательного периода, все моменты проверки фиксируются в индивидуальной программе и отражаются в личном деле работника. По оценкам, выставленным в процессе всего испытательного срока, в дальнейшем составляется программа профессионального развития сотрудника.

Профессиональная адаптация персонала считается завершенной, когда работники перестают быть «новыми» и эффективно справляются со своими обязанностями.

Если программа профессиональной адаптации грамотно и правильно составлена, то результаты не заставят себя долго ждать:

- издержки в период введения новичка в рабочий процесс будут сведены к минимуму;
- организация получит себе квалифицированного сотрудника;
- текучесть кадров будет значительно снижена;
- у нового сотрудника сформируется чувство удовлетворенности рабочим процессом;

– будет сведена к минимуму трата времени начальства и других специалистов.

Разработка Положения о наставничестве и введение наставничества является важным, эффективным, значительным и успешным мероприятием. Этим методом не хватает в ЗАО «Томаровский мясокомбинат».

Новый работник должен иметь наставника, обладающего достаточно высоким статусом в коллективе, большим опытом работы, готового прийти на помощь, способного увлечь и заинтересовать своего подопечного. Это в значительной мере повышает мотивацию работника и эффективность процесса обучения. Даже после того, как благополучно заканчивается срок стажировки и обучаемый приступает к самостоятельной работе, наставник должен наблюдать за ним и быть готовым прийти на помощь в трудных ситуациях.

Наставник осуществляет также инструктаж, контроль за первыми шагами новичка, выявляет сильные и слабые стороны его подготовки, определяет реальную потребность в дополнительном обучении, оказывает всестороннюю помощь в профессиональной адаптации.

Наставничество позволяет организации добиться следующих эффектов:

- повышение качества обучения, профессионального уровня и навыков вовлеченных сотрудников в систему наставничества, включая самого наставника;
- повышение экономической эффективности системы подготовки персонала;
- передача опыта через наставника, накопленного в организации;
- снижение текучести кадров, уменьшение количества сотрудников, увольняющихся во время и после испытательного срока;
- уменьшение ошибок сотрудников в период вхождения в должность, следовательно, повышение эффективности их деятельности;
- развитие у новых сотрудников позитивного отношения к работе и организации;
- экономия времени руководителей подразделений на обучение новых работников;
- предоставление опытным сотрудникам возможности карьерного роста, как в горизонтальном, так и вертикальном направлении, признание их заслуг перед организацией;
- формирование положительного имиджа организации на рынке труда, используя механизм «сарафанного радио»;

- снижение риска профессионального выгорания опытных сотрудников;
- мотивация квалифицированных специалистов на более продолжительную работу в организации;
- укрепление командного духа, повышение лояльности сотрудников организации.

Наставник должен обладать следующими качествами: высочайший уровень профессиональной компетенции; умение заинтересовывать нового работника к деятельности в организации; умение и готовность делиться собственным опытом: умение доходчиво разъяснять информацию, представление о работе отдела; лояльность: преданность делу организации; коммуникативные способности.

Разработка «Рекомендаций для молодого специалиста» предлагает создание набора документов, информации о деятельности ЗАО «Томаровский мясокомбинат». Документы и информация помещаются в специальную папку и будут доступны в бумажном и электронном виде.

Содержание «Рекомендаций» включает следующие сведения:

- история зарождения и становления организации;
- правила дисциплины в организации, должностные обязанности;
- правила поведения и общения с клиентами;
- основные направления деятельности;
- организационная структура организации;
- телефонный справочник;
- методические рекомендации;
- производимая продукция.

Рекомендации и документы организации должны выдаваться каждому вновь пришедшему работнику. Именно с рекомендацией и документов организации должна начинаться профессиональная адаптация в ЗАО «Томаровский мясокомбинат». Ознакомившись с рекомендациями и документами организации, молодой работник будет знать, чем занимается организация и ее основные направления деятельности, дресс-код, дисциплинарные требования, и многое другое. Также важно к рекомендациям и документам организации выдавать новому работнику его должностную инструкцию, нормы труда и т.д.

Социальная эффективность предложенных мероприятий предполагает оценку достигнутых результатов через определение степени удовлетворения социальных потребностей молодого

специалиста, степени его личностной самореализации [2]. Социальная эффективность предложенных рекомендаций проявляется в возможности достижения позитивных, а также во избежание отрицательных с социальной точки зрения изменений в организации, укреплении социальной устойчивости организации и снижении рисков, связанных с выбытием сотрудников, повышении мотивации работников.

Литература:

1. Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Регулирование трудового поведения как составная часть стратегического управления // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. – №1. – 2017. – С. 234-240.

2. Зайцева Т.А., Власова Е.А. Адаптация молодых специалистов в коммерческой корпорации // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях сборник материалов VIII международной научно-практической конференции, посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов: в 2 ч. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. – Белгород, 2016. – С. 210-214.

Иванов М. В., Чепенко А.С.

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

ИННОВАЦИИ В МИРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

С развитием технологий меняется все вокруг. В каждой сфере возникают новинки, цель которых – упростить нашу жизнь. Также и в спорте: с годами достижения измеряются точнее и легче, а материалы, которые применяются при изготовлении снаряжений, дают возможность ставить новые рекорды, недоступные ещё 50-100 лет назад.

Прогресс не стоит на месте и с каждым днем появляются разнообразные новшества, и не в последнюю очередь инновации в спорте. Нововведения стараются улучшить результаты спортсменов. Цели работы: ознакомление с инновационными разработками в сфере спорта. Задачи: исследование инноваций в спорте, изучение спортивной отрасли и выявление новшеств в сфере спорта. Объектом

исследования является внедрение инноваций в спортивной деятельности. Предметом исследований являются инновации в спорте. Методы исследования – анализ учебной литературы и теоретических данных.

Инновация (англ. *innovation*) — это внедрённое новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованное рынком. Является конечным результатом интеллектуальной деятельности человека, его фантазии, творческого процесса, открытий, изобретений и рационализации. Примером инновации является выведение на рынок продукции (товаров и услуг) с новыми потребительскими свойствами или качественным повышением эффективности производственных систем. Инновациями не могут быть любые новшества, а лишь те, которые серьезно повышают эффективность действующей системы. Проблеме инноваций в спорте в настоящее время уделяется особое внимание. Это объясняется колоссальными изменениями в экономике, политике и духовной жизни разных стран, которые не могли не затронуть и сферу спорта. Сейчас спортсменам и тренерам приходится постоянно работать с нововведениями. Инновации, которые может использовать тренер, многообразны: новые методики спортивной тренировки, проблемное обучение, диалоговое преподавание и многое другое. В спорте подразделяют разные категории исследования, и в каждой постоянно появляется что-то новое.[5]

Выделяют две категории новшеств:

1. Психологическая
2. Медицинская

Новые технологии психологической поддержки

В процессе спортивных состязаний происходит испытание спортивного мастерства, умственных и физических возможностей атлета. Психологическая подготовка к конкретному соревнованию - заключительный этап всей психологической подготовки, проводившейся в процессе тренировочной и воспитательной работы. Важнейшая задача этого этапа - формирование оптимального психического предстартового состояния, при котором спортсмен не только способен проявить свои лучшие спортивные качества, но и превзойти их. Еще задолго до старта у спортсмена, как правило, возникает напряженность, волнение, повышается частота сердечных сокращений, происходит изменение мышечного тонуса. При помощи этих реакций идет настройка функций организма на все виды нагрузок приближающихся состязаний. Это дает возможность спортсмену к моменту старта мобилизовать все свои качества и возможности.

Однако если такие процессы, особенно эмоциональное возбуждение, выходят из оптимальных пределов, то они отрицательно сказываются на действиях спортсмена. При правильной стимуляции наш мозг может образовывать новые нервные пути, изменять существующие соединения, а также адаптироваться к окружающей действительности и по-разному реагировать на нее. Исследователи из компании Lumos Labs Inc. установили, что мозг обладает невероятной способностью к изменениям, что особенно ярко проявляется в обучении и памяти. Каждый человек может использовать огромный потенциал нейропластичности, чтобы улучшить когнитивные способности, повысить способность воспринимать и запоминать новую информацию, а также улучшить память. В 2011 году разработан проект Human Cognition Project Luminosity, который представляет учебную программу, в которой упражнения («уроки») содержат комбинации движений, созданные для улучшения понимания на опыте того, как мы действуем и используем себя и свое тело. Выполнение этих уроков позволяет найти альтернативный способ выполнения действий, более легкий и эффективный. Результатом такого переобучения становится устранение излишних напряжений и связанных с ними симптомов, более эффективный расход сил, общее ощущение легкости, повышение спортивных результатов и улучшение качества жизни. [6]

Медицина и спорт высших достижений

В девяностые годы прошлого века и «нулевые» XXI спортивная медицина как отрасль медицинской науки оказалась в полном забвении. Все передовые для своего времени научные разработки в области спорта в основном были выполнены в начале и в середине XX века, что не могло не сказаться на достижении высоких спортивных результатов в отечественном спорте. В то же время во всем мире спортивная медицина — это динамично развивающаяся отрасль, которая включает в себя решение вопросов медико-генетического отбора, фармакологического обеспечения спортсменов, посттравматической и психологической реабилитации и многие другие. В настоящее время спортивная медицина во всех странах находится на стыке передовых медицинских и научных технологий, поскольку в современных условиях добиться значимых результатов в спорте высших достижений без медико-санитарного и медико-биологического обеспечения не представляется возможным.

С целью проведения фундаментального и всестороннего обследования спортсменов в структуре Центра спортивной медицины и реабилитации ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России

по указанию руководителя ФМБА России В.В. Уйба организована уникальная, не имеющая аналогов в России и в Европе мультидисциплинарная лаборатория. Её передовая приборная база позволяет углублённо оценивать физическое состояние спортсменов: функциональное состояние сердечно-сосудистой и дыхательной систем (с учётом показателей внешнего и внутреннего дыхания), состояние опорно-двигательного аппарата, оценивать индивидуальные кинематические и динамические характеристики при использовании вариантов спортивных техник, определять энергоёмкость экипировки спортсменов, осуществлять физиотерапевтическое сопровождение.[7]

В состав мультидисциплинарной лаборатории входят:

— бассейн с беговой подводной дорожкой для проведения нагрузочных тестов, в том числе с противотоком, и для реабилитации;

— сухая сауна для восстановления после нагрузок;

— кабинет видеоанализа движений, оснащённый единственной в мире комплексной системой биомеханического анализа для отработки эффективности и безопасности выполнения компонентов спортивных техник, ранней диагностики скрытых травм, для исследований в сфере спортивной эргономики (подбора инвентаря, экипировки);

— климатическая комната, позволяющая проводить тестирование и тренировку спортсмена в определённых климатических или экстремальных природных условиях (по концентрации кислорода моделировать высокогорье, менять температурный режим от -0°C до $+50^{\circ}\text{C}$, влажность от 2 % до 98 %);

— кабинет эргоспирометрии для проведения стресс-тестов состояния кардиореспираторной системы спортсменов в покое или во время нагрузки;

— кабинет мануальных воздействий для физиотерапевтического сопровождения мероприятий по реабилитации и подбора оптимального режима питания спортсменов;

— процедурный кабинет для забора анализов;

— кабинет комплексного функционального обследования, оснащённый системой биомеханического визуального анализа и оценки движения на дорожке (с возможностью регистрации силовых характеристик спортсмена и его мышечной активности с помощью беспроводной электромиографии), силовой платформой для анализа прыжков (с возможностью оценки всех динамических и кинематических параметров), а также системой велоэргоспирометрии (с возможностью диагностики функционального состояния кардиореспираторной системы);

— кабинет биомеханического анализа движений для функциональной оценки состояния опорно-двигательного и нейромышечного аппаратов спортсмена на основе данных электромиографии, объёма и скоростных характеристик выполняемого движения, а также регистрируемого усилия.

Таким образом, оснащение мультидисциплинарной лаборатории позволяет развивать широкий спектр работ по совершенствованию медицинского сопровождения деятельности спортсменов в целях:

— поддержания здоровья и оптимальной физической формы в межсоревновательный период;

— увеличения эффективности адаптации к повышенным физическим нагрузкам и экстремальным внешним воздействиям при подготовке к соревнованиям;

— поддержания максимальной физической работоспособности и психической устойчивости в период проведения спортивных состязаний;

— обеспечения физического и психоэмоционального восстановления спортсменов в постсоревновательный период.

Кроме того, одной из основных задач Центра спортивной медицины и реабилитации ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России является совершенствование методологии проведения обследований спортсменов на основе современных научных достижений в этой области. Тем более, что используемые в настоящее время стандарты медицинского обследования спортсменов, разработанные на основе рекомендаций ВОЗ 1970-х годов согласно постановлению медицинской группы Международного олимпийского комитета, подлежат пересмотру с учётом индивидуальных особенностей спортсмена, экологической специфики региона его проживания и вида спорта, которым он занимается, принимая во внимание особенности обращения с персональными данными.[7]

Обзор технологических инноваций

К различным изобретениям относится в первую очередь одежда спортсмена. В последние годы появляется все больше различных видов спортивной экипировки, снабженных датчиками, которые должны помочь отслеживать физическое состояние и успехи спортсменов во время тренировок и восстановления. Например, созданы спортивные бюстгалтеры, которые используют проводящую ткань для регистрации сердечного ритма спортсменок. «Вычислительный центр» такого бюстгалтера на кремниевых чипах располагается в миниатюрном пластиковом корпусе и передает сигнал на принимающее устройство. С помощью системы датчиков и

микропроцессора спортивная электроника может контролировать многие показатели физического состояния человека: силу воздействия на тело, электрические импульсы от сердца и нервной системы, кровяное давление, ритм ходьбы или бега, нагрузку на суставы. Данные могут быть обработаны «на месте» или переданы на другое устройство. Часто подобные разработки являются «побочными продуктами» космических технологий. Так, испанская компания Emxus совместно с Европейским космическим агентством (ESA) разработали устройство TrainGrid, представляющее собой «электронную майку» для тренировок. Устройство отличается тем, что оно не только измеряет и передает на компьютер основные параметры тела и местоположение спортсмена, но и фиксирует удары, падения и среднюю скорость его движений. В настоящее время разработчики TrainGrid изучают возможность использования этого устройства в других сферах деятельности - таких, как мониторинг удаленных рабочих мест, помощь в борьбе с пожарами или в чрезвычайных ситуациях.

Так же одни из наиболее распространенных инноваций в сфере спорта являются следующие изобретения:

✓ спортивные очки Recon Jet. Recon Jet – это интерактивные очки, приспособленные, в первую очередь, для занятия спортом на открытом воздухе. В техническом плане очки Recon Jet могут похвастаться камерой, которая может снимать HD-видео с разрешением 720p, 8 гигабайтами постоянной флеш-памяти, 3D-акселератором, модулями беспроводной связи Wi-Fi и Bluetooth, а также портом проводного соединения Micro USB.

✓ iPod Nano – плеер для спортсменов. Иногда не только технологии влияют на спорт, но и спорт на технологии. В качестве одного из самых ярких примеров тому можно назвать появление миниатюрного аудиоплеера iPod Nano, который компания Apple создала специально для нужд людей, занимающихся спортом. Ведь им нужен был очень компактный плеер с быстрым и удобным доступом к музыке во время тренировок.

✓ miCoach Smart Ball – «умный» футбольный мяч. Уже несколько лет существует футбольный мяч, который в автоматическом режиме определяет, пересек ли мяч линию ворот или нет. miCoach Smart Ball от Adidas умеет куда больше. Он может выступить в качестве личного тренера для футболиста, помогая тому отточить мастерство по нанесению разнообразных ударов (пенальти, штрафной, на дальность, угловой и т.д.) [8]

Теория и практика физической культуры вплотную связаны с инновационной деятельностью. Это разработка новой концепции физического воспитания, создание обновленной системы подготовки спортсменов, переход от архаичных методик к передовым методам сопровождения деятельности спортсменов на всех этапах.

Отсюда вытекает необходимость коренного изменения профессиональной деятельности специалистов сферы спорта, формирования более творческого и критического мышления у студентов физкультурных вузов в условиях современной конкуренции. [9]

Спортсмена и тренерам приходится сейчас работать в ситуации постоянных нововведений. Инновации, которые может использовать тренер, многообразны: новые методики спортивной тренировки, деловые игры, проблемное обучение, диалоговое преподавание и т.д.

Но использование инноваций должно быть оптимальным. Очень важно оптимально подготовиться к занятию, рационально распределить силы, чтобы в единицу времени получить как можно большую отдачу. Суть принципа оптимизации сводится к тому, что тренер использует основные положения научной организации подготовки спортсмена, знает и умеет применять соответствующие методики и т.д. В силу этого данный принцип становится совокупностью правил наиболее рациональной организации тренировочного процесса.

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. МГСУ 21 — 22 июня 2012 года / М-во образования и науки Росс. Федерации, ФГБОУ ВПО «Моск. гос. строит. ун-т.»; ред. колл. В.А. Никишкин, Л.М. Крылова, Т.Г. Савкив. — Москва, 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 / БГТУ им. В.Г. Шухова. — Белгород, 2010. Вып. IX. — С. 27 — 30.

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

науч.-практ. конф. — Белгород, 7 февраля 2011 г. / под ред. Н.С. Данакина, В.Ш. Гузаирова, И.В. Конева. — Белгород: ИП Остащенко 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., 26-27 апреля 2012 года, БГТУ им. В.Г. Шухова. — 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. — С. 31. — 107 с.

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

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

8. 2013-2014 Спорт высоких инноваций. ТОП-10 лучших примеров слияния спорта и технологий. <http://www.novate.ru/blogs/140813/23740/>

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

Климова Е.В., Чугунов А.С.

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

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ТЕХНОСФЕРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»

В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 августа 2014 г. № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда» специалист по охране труда должен иметь профильное образование по направлению «Техносферная безопасность. Это, например, может быть высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности, либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда [1].

Профессиональная переподготовка позволяет получить дополнительную специальность. Профессиональную переподготовку

по направлению «Техносферная безопасность» могут проходить и действующие специалисты по охране труда не имеющие профильного образования, и специалисты других областей, желающие поменять сферу деятельности.

На сегодняшний день должность специалиста по охране труда является очень востребованной и желающих получить профессиональную переподготовку по направлению «Техносферная безопасность» много как среди уже работающих специалистов, так и среди безработных людей, решивших «найти» себя в новой сфере деятельности [2].

При получении профильного образования по направлению «Техносферная безопасность» возникает и такой вопрос: «Что лучше? Высшее образование или профессиональная переподготовка?».

Здесь каждый специалист решает самостоятельно.

В таблице 1 представлены преимущества и недостатки высшего образования и профессиональной переподготовки по направлению.

Таблица 1

Преимущества и недостатки высшего образования и профессиональной переподготовки

Высшее образование		Профессиональная переподготовка	
Преимущества	Недостатки	Преимущества	Недостатки
1. Более глубокие знания 2. Диплом о высшем образовании	1. Длительный срок обучения (2,5 – 5 лет) 2. Необходимость прерывать трудовую деятельность 3. Более высокая стоимость обучения (от 30 000 руб/год)	1. Короткий срок обучения (3 – 6 месяцев) 2. Низкая стоимость обучения (10 000 – 25 000) 3. Возможность обучаться без отрыва от производства (при дистанционной форме обучения)	1. Небольшое количество аудиторных занятий

Как уже отмечалось выше, пройти профессиональную переподготовку по направлению «Техносферная безопасность» можно дистанционно.

В законе Российской Федерации «Об образовании» (статья 32) дается следующее определение: «под дистанционными образовательными технологиями понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационных и телекоммуникационных технологий при опосредованном (на расстоянии) или не полностью опосредованном взаимодействии обучающегося и педагогического работника» [2].

В Приказе Минобрнауки России от 6 мая 2005 г. № 137 «Об использовании дистанционных образовательных технологий» подчеркивается, что целью использования ДОТ образовательным учреждением является предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения) [3].

Соответственно, обучающая организация должна выполнять ряд требований:

иметь образовательный портал, которым слушатель может пользоваться в любое удобное для него время при наличии доступа в сеть Интернет;

возможность оказывать консультативные услуги слушателю любым удобным способом (внутренние возможности образовательного портала, социальные сети, электронная почта, Скайп и прочие мессенджеры).

Ещё одним преимуществом профессиональной переподготовки является то, что, в соответствии с Федеральным законом «Об образовании», разрешается в качестве итоговой оценочной работы использовать – тестирование.

ГОСТ 12.0.004-2015. «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения», вступивший в силу с 1 марта 2017 года (п. 7.13) говорит о том, что профессиональная подготовка и переподготовка специалистов по охране труда реализуется в образовательных учреждениях высшего образования. Но данный ГОСТ носит рекомендательный характер, и слушатель сам принимает решение, обучаться ли ему в образовательном учреждении высшего образования или в любой другой организации.

В БГТУ им. В.Г. Шухова действует учебный центр по охране труда при кафедре безопасности жизнедеятельности, оказывающий услуги по профессиональной переподготовке специалистов по охране труда. Преимуществом обучения в данном учебном центре является хорошая учебно-методическая база кафедры безопасности жизнедеятельности, высококвалифицированный преподавательский состав кафедры, преимущественной состоящий из профессоров и доцентов, имеющих научные звания докторов и кандидатов наук.

Результаты деятельности центра представлены на рис. 1.

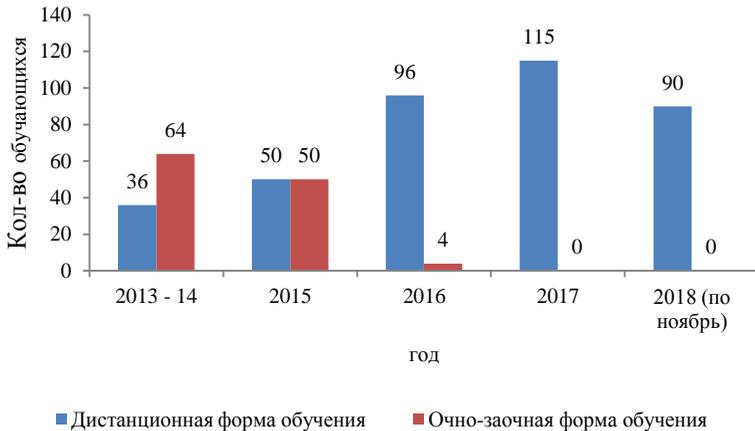


Рис. 1. Результаты деятельности учебного центра по охране труда при кафедре безопасности жизнедеятельности БГТУ им. В. Г. Шухова

Рис. 1. ещё раз подтверждает то, что потребность в получении профильного образования с каждым годом увеличивается.

Слушателям важно получить глубокие знания в учебном заведении высшего образования.

Работодателю важно, чтобы его работник имел хорошую подготовку, так как это напрямую влияет и на уровень охраны труда и уровень производственного травматизма [].

Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ и Правительства Белгородской области в рамках научного проекта № № 18-47-310002.

Литература:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 августа 2014 г. № 524н «Об утверждении профессионального

стандарта "Специалист в области охраны труда» [Электронный ресурс]. - Режим доступа. – URL: <http://base.garant.ru/70731928/#ixzz5VXxhLqSq><http://base.garant.ru/70731928/> (дата обращения: 20.10.2018).

2. Профессиональная переподготовка по направлению «Техносферная безопасность» [Электронный ресурс]. - Режим доступа. – URL: <https://beltrud.ru/tehnosfernaya-bezopasnost-professionalnaya-perepodgotovka/> (дата обращения: 20.10.2018).

3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа. – URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=201339#0> (дата обращения: 16.10.2018).

4. Климова Е. В. Перспективы развития обучения и профессиональной подготовки в области охраны труда / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов VI Международной заочной научно - практической конференции, посвящённой 60-летию БГТУ им.В.Г.Шухова // Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, Белгород. 2014. С. 281-285.

5. Дистанционное обучение по охране труда [Электронный ресурс]. - Режим доступа. – URL: <http://beltrud.ru/distancionnoe-obuchenie-po-ohrane-truda/> (дата обращения: 16.10.2016).

4. Климова Е.В., Калатоzi В.В., Рыжиков Е.Н. Проблемы эффективного управления профессиональными рисками //Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. № 4. С. 270-272.

5. Климова Е. В. Проблемы профессиональной подготовки специалистов по охране труда / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2015. С. 212-216.

Клокова Е.А., Термязева О.А.

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

БЕЗРАБОТИЦА СРЕДИ МОЛОДЕЖИ, ВЫПУСКАЮЩЕЙСЯ ИЗ УЧЕБНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Аннотация: Дискуссионным продолжается вопрос о безработице среди населения, в особенности молодёжи России, выпускающейся из высших или средних учебных учреждений. В результате тщательного разбора статей на данную тему, автор рассказывает в чем проявляется безработица среди бывших студентов, какими могут быть последствия и какие меры предпринимает правительство России в борьбе с одной из самых острых проблем современности - безработицы.

Ключевые слова: безработица, выпускники, молодежь, работа, молодые специалисты, профессия, правительство России, биржи труда, проблемы трудоустройства, рабочие места.

Рынок труда - экономическая среда, имеющая две функции: социальную и экономическую. Социальная направлена на урегулирование благосостояния населения и предоставлении нормального уровня повышения квалификации работников. Экономическая - рациональное вовлечение, распределение, регулирование и использование труда.

В России есть определенная структура рынка труда:

- конкуренция, без которой рыночная экономика не может существовать;
- социальная защита работа способного населения;
- регулировка отношений на рынке на уровне государства.

К сожалению, в нашей стране растёт процент неработающих специалистов, а стимулов в профессиональном росте становится всё меньше. Многие не считают нужным продвигаться по карьерной лестнице, предпочитая оставаться в стабильности, даже если это обозначает малую зарплату. Из-за этого людям без должного опыта сложно найти работу. Вакансий всё меньше и меньше, а на более высокие должности работодатели предпочитают брать людей с навыками, важными для исполнения тех или иных задач.[5]

Это и приводит к развитию безработицы среди некоторых частей население.

Безработица - явление в экономике, когда часть трудоспособного населения не имеет работы. Так же данный термин можно трактовать по-другому - неравновесие спроса и предложения рабочих мест на рынке труда.

Есть множество причин безработицы, которые выделяют экономисты нашей страны. Но большинство придерживаются версии, что виноваты «силы из вне» - к примеру, государство. Оно устанавливает свои правила на рынке, тем самым мешая саморегуляции разнородных взаимоотношений. Правительство ввело пособие по безработице, которое часть граждан считают более выгодным по сравнению с возможностью зарабатывать трудом.

Стоит пояснить, что пособие по безработице - это ежемесячная выплата неработающим гражданам денежные выплаты, имеющая минимум и максимум. В 2018 году денежные выплаты равны 850 рублей (минимум) и 5000 рублей (максимум).

Это слишком мало для возможности жить в нашей стране, ведь данной суммы на месяц хватит только на оплату коммунальных услуг и на несколько походов в продуктовые магазины, и то, если пособие будет максимальным. Однако это не мешает некоторым людям довольствоваться такими грошами. В основном к таким гражданам относятся алкоголики.

Но, к сожалению в России есть ещё несколько слоёв населения, которые подвержены возможной безработице. Они получают пособия по безработице, но стараются как можно скорее выйти из положения «не работающих». К таким слоям относятся:

- бывшие заключённые;
- люди другой этнической принадлежности;
- женщины;
- и конечно выпускники учебных учреждений, у которых из всего это списка самый малый уровень нужного работодателям опыта.

На данный момент рынок труда среди молодежи в Российской Федерации полностью не закончил своего развития, если судить по данным Министерства образования. Согласно данным возможность трудоустройства выпускников высших и средних учебных учреждений составляет 75% по статистике за 2017 год. Процентный коэффициент трудоустройства выпускников - главный показатель качества ВУЗов. Это привело к тому, что устранение и определение причин мешающих бывшим студентам найти работу является одной из основных задач правительства России.

Низкая конкурентоспособность выпускников связана с недостаточной квалификацией, малым опытом работы, на который обращают большое внимание работодатели, так же у молодых специалистов не оправдываются ожидания относительно зарплаты, рабочих мест. В Вузах не дают полноценной практики, которая требуется выпускникам для устройства на работу. Тяжело влиться в

коллектив, их не принимают другие работники всерьёз. Так же большая часть работодателей предпочитает нанимать опытных специалистов, со стажем, которые знают все тонкости конкретной профессии и, в принципе, готовых к труду. Помимо этого, по мнению нанимателей, молодым специалистам тяжело влиться в новые условия, таким как восьмичасовой рабочий день, выполнение беспрекословно заданий руководства, коллектив и рабочий процесс в целом.

Несмотря на это, в России существует немало компаний, готовых с радостью нанять специалистов без опыта, но чаще всего предлагаемые должности не соответствуют ожиданиям соискателей. Вот только найти их бывает довольно трудно.

Противоречие личностных и общественных приоритетов, отсутствие нормативно-правовой базы социально-экономической поддержки выпускников усложняют и без того непростую ситуацию на молодежном рынке труда. Соответственно, это приводит к недостатку специалистов во многих областях, а так же ставит вопрос престижности работы высших учебных учреждений.

В нашей стране нет такого уровня качества жизни, безопасности, экономики, чтобы продолжать попытки поиска работы в России. Это приводит к тому, что молодые специалисты уезжают в другие страны, где видят больше возможностей для своих специальностей, а так же считают более безопасным и экономически приоритетным уровнем жизни. Их привлекает зарплата и открывающиеся возможности, так как за границей делают больший упор на молодежь, чем на старшее поколение работников. Там созданы более необходимые условия для научного и творческого развития личности.

Молодёжный рынок труда – одна из самых острых и наиболее проблемная сфера государства. К сожалению, в настоящее время окончание престижных ВУЗов не даёт полной гарантии получить высокооплачиваемую и стабильную работу.[3]

В некоторых случаях вакансии, на которые учились студенты, отсутствуют. А если они и есть в незначительном количестве, то работодатели предпочитают брать работников с опытом, пусть даже и не большим, чтобы не тратить деньги, время и силы на молодежь не умеющих работать так, как нужно компании. Из-за этого молодые специалисты начинают зависеть от спроса и идти работать не по своей профессии или же всё же уезжать в другие страны.[4]

Как, к примеру, работа психологов. Менталитет русского человека построен так, что люди стараются не делиться с чужими людьми своими проблемами, не разрешают психологам копаться в их

вствах и эмоциях, в отличие от американцев и европейцев. За границей психологи актуальны. Так что выпускники психологических факультетов стремятся найти работу по специальности в других странах.

Молодежь составляет 40% всего трудоспособного населения всей страны[1]. Отсутствие работы приводит к тунеядству, когда бывшие студенты салятся «на шею» своим родителям, начинают пить и прожигать свою жизнь. Это приводит к другим проблемам в жизни молодых людей:

- нарушению развития человека, как личности;
- распаду ячеек общества (семей), за этим следуют демографические проблемы, в виде сниженной рождаемости, либо к беспризорничеству со стороны детей в неполных семьях;
- росту незаконных деяний (грабежи, убийства);
- распространению наркомании, алкоголизма;
- снижение удовлетворение от происходящего;
- одиночеству, изоляции от социума;
- потеря ощущения жизни;
- пессимистичное стоическому настроению по отношению к своему будущему, будущему своей семьи и государства в целом;
- у некоторых происходит потеря смысла жизни;
- повышению агрессивного настроения по отношению к людям вокруг, к родным и близким.[6]

Безработица приводит к серьезным психологическим и личностным проблемам. Появляется чувство неполноценности, бесполезности. Отвращение к себе большим слоем накладывается на человека, приводит к ссорам в семье, разводам и тому подобным проблемам. Кто-то замыкается в себе, другие становятся слишком говорливыми, а третьи считают себя на столько ненужными обществу, что считают суицид единственным выходом и ситуации. Это всё последствия одного состояния – «невроза безработицы» или проще - апатия.[2]

Что бы избежать такого развития событий среди российской молодежи и общества в целом, предупредить суицид, алкоголизм, наркоманию и тому подобные возможные зависимости человека, государство внедрило биржи труда - специализированные места, в которых осуществляется посредничество между предпринимателями и безработными или ищущими новую работу наёмными работниками. Они помогают бороться с безработицей во всей стране в целом и в отдельных регионах. Биржи труда должны обеспечивать будущих сотрудников работой в различных компаниях. Будущие работодатели

помогают повысить квалификацию, обеспечивая бесплатные курсы обучения на различные специальности и так далее. Это помогает получить специальные знания для профессии.

Подобные учреждения помогают снизить процент безработных людей в нашей стране, с помощью повышения активности населения, рынка труда в регионе и стране с целью подтолкнуть ищущих работу граждан к действиям. Они помогают добиться от правительства льгот, направленных на кредитования для индивидуальных предпринимателей, у которых есть наёмные рабочие, улучшения условий обслуживания, снижения ставки налогообложения, а также использования и других привилегий.

Но, к сожалению, создание бирж не может полностью помочь с безработностью. Особенно это заметно в конце учебного года, когда студенты выпускаются из институтов, из-за чего сразу нельзя раздать всем рабочие места.

По этому на данный момент правительство России продолжает искать способы поддержки молодых специалистов. К таким способам можно отнести:

- кредиты в помощь малому бизнесу;
- обучение нюансам, консультации и льготы, связанных с налогами, для новых созданных предприятий;
- расширение подготовки и переподготовки молодых специалистов, проводимы, в основном, раз в несколько лет;
- защита государством плохо защищённых слоёв населения, к которым так же относится молодёжь (к этому относится обучение новых профессий и гарантирует защиту при увольнении и найме);
- общественные работы, способствующие появлению новых рабочих мест.

Литература:

1. Данные министерства образования о трудоустройстве выпускников. <https://минобрнауки.рф/новости/10347>
2. Франкл В.Э., Психотерапия на практике, 2001. 256 с.
3. Васильев В.Н., Гуртов В.А., Питухин Е.А., Рудаков М.Н., Серова Л.М., Сигова С.В., Суоровов М.В. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации, М.: Техносфера, серия <Мир экономики>, 2006, 680 с.
4. Ермолаева С.Г., Рынок труда. Издательство Урал. ун-та, 2015. 108 с.
5. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость населения. Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. 400 с.

6. Назарова И. Б. Здоровье занятого населения. МАКС Пресс, 2007, 526 с.

Клокова Е.А., Кривцов А.С.

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

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАВЫКОВ ПУЛЕВОЙ СТРЕЛЬБЫ У СОТРУДНИКОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Для того чтобы добиться определенно высокого уровня подготовки специалистов экономической безопасности необходимо применять только достижения передовых знаний и практик в области науки, непосредственно направленных на совершенствование средств и методов обучения. Выход на новый уровень работы возможен только при условии значительного роста профессиональной подготовки и ее составной части - пулевой стрельбы. Для сотрудников экономической безопасности эта часть очень важна так как обеспечивает практическими навыками и умениями при задержании особо опасных вооружённых экономических правонарушителей, которые для достижения, задуманного прибегают к различным методам вплоть до убийства.

Огромное число исследований, проведенное с выявлением причин потери состава в ходе выполнения операций по задержанию правонарушителя на основе архивных уголовных дел, материалов служебных проверок, гласят о том, что провоцирующие беспечные действия представителей органов право порядка способствовали осуществления против них намерений со стороны лиц, совершающих противоправную деятельность [1, 2].

Необходимые особенности при подготовке специалистов экономической безопасности:

- 1) стрельба на коротких и сверхкоротких дистанциях;
- 2) стрельба по движущемуся объекту и при наличии отвлекающих физических и психологических условий;
- 3) стрельба на опережение, без возможности точного прицеливания, в отведенный отрезок времени;
- 4) стрельба в условиях органичной видимости;

Исследуя учебно-методологические акты и материалы, отвечающие за проведение занятий пулевой стрельбы специалистов экономической безопасности в специализированных вузах, можно сделать вывод, что специфика обучения стрельбе сотрудников правоохранительных

органов и стрелков-спортсменов существенно отличается. Большинство преподавателей считает, что годовая норма, боеприпасов специалистов правоохранительных органов недостаточна по сравнению с количеством боеприпасов, которые тратит при проведении занятия стрелок-спортсмен. То же можно сказать и по времени, которое выделяется на пулевую стрельбу, оно не соответствует требованиям, которые характерны экстремальным особенностям службы сотрудников. Так, специалисты получают навыки подготовки в течение 94 практических занятий, что составляет 0,9 в неделю, в то время, когда стрелки-спортсмены занимаются тренировками не менее 2-5 раз в неделю, время которых в большинстве случаев может достигать пяти часов за одно занятие [6].

Не менее важным фактором является наполненность групп во время стрелковой подготовки. При проведении занятия в учебных заведениях, в группе не менее 20-30 человек. В общей сложности время проведение на огневом рубеже с боевым оружием, занимает от 20 до 60 минут в зависимости от упражнения, добавляя к этому получение боеприпасов (5-60 патронов), подготовку, доклады, осмотр мишени и снаряжения магазина. При занятиях стрелков-спортсменов количество человек в группе составляет 6-15 человек. Спортсмены в большем объеме повышают навыки и отрабатывают полученные знания в стрельбе. Если в рамках соревнований позиции стрелка-спортсмена ясно определены, то в специфике специалистов правоохранительных органов всегда не предсказуема, так как при борьбе с правонарушителем сложно прогнозировать обстановку, поэтому нужно огромное количество времени для того чтобы отточить навык стрельбы с различных положений [5].

Условия стрельбы при возникновении экстремальных ситуаций, которые вынуждают вести огонь на поражение, ровно, как и его собственное психологическое состояние, будут отличаться от спокойной обстановки стрелкового тира. По мнению Л.М. Вайнштейна, эти условия характеризуются:

- недостатком освещённости, в условиях которых придется осуществлять прицельную стрельбу;
- быстротой возникновения ситуации; требующей незамедлительного реагирования;
- высокое эмоциональное и психологическое напряжение, возникающее в основном при соревновательном элементе.

По мнению В. Крючина, без аккуратности не будет выстрела, а значит, не будет и хорошего результата. Для того чтобы осуществить точный выстрел необходимо осуществить следующие операции:

- 1) Навести прицельные приспособления на мишень.
- 2) Выдавить свободный ход спускового крючка, совмещая мушку с центром мишени.
- 3) Стараясь удерживать ровную мушку, плавно дожать спусковой крючок [6].

Независимо от того, сколько времени у стрелка дается на выстрел- 10 или 3 секунды, эту последовательность действий необходимо соблюдать в любой ситуации.

Проведя анализ методик стрелковой подготовки, которые применяются в обучении сотрудников служб экономической безопасности, и подготовке стрелков-спортсменов, делаем вывод о том, что в них недостаточный объём уделяется работе органов зрения и психологической подготовки в момент ведения стрельбы. При боевой обстановке воспроизвести нужную изготовку сложно, и она может оказаться крайне нецелесообразной. Поэтому внимание требуется уделить положениям стрельбы во время тренировок, они должны постоянно меняться [2].

Что касаясь управления дыхания, на начальном этапе наработки навыков, его необходимо задерживать во время совершения выстрела. В дальнейшем стрелок сам, по мере необходимости, осуществляет выбор момента задержки дыхания в связи с тем, что зона поражения в боевой обстановке - силуэт человека, и стрельба ведётся в динамике на коротких дистанциях до 10-25 метров. В ситуациях эмоционального напряжения, «подобрать» дыхание становится сложно - все происходит в быстром режиме [1].

На начальном этапе стрелковой подготовки важное значение имеет выбор методики обучения работы со спусковым механизмом в процессе стрельбы. Основное внимание необходимо направить на обучение работы кистью вовремя выстрел с визуальным и тактичным контролем, потому что стрельба может вестись в различных состояниях и условия, поэтому рука должна находиться в постоянной изоляции от тела.

Важно обеспечить усвоение навыков попадания обучаемых конкретно в грудную область мишени на максимально возможно скорости. Команды обучающим должны быть краткими и понятными состоящими не более чем из 2 слов. Технические элементы в процессе подготовке к «сверхскоростной стрельбе» должны даваться на уровне подсознания обучаемого [4].

При процессе воспроизводства выстрела фокусировка взгляда должна быть на целике, мушка при этом должна быть не много расплывчатой и располагаться в прорези целика на уровне с его краями, при этом

должен быть полностью исключен перевод взгляда на мишень. Спуск курка необходимо выполнить плавно, обеспечивая одинаковое напряжение в кисти. На спуск должно отводиться не более 2-3 секунд. Начальный этап обучения стрельбе начинается с работы в «холостую» до того момента, пока оружие будет «вести себя ровно» и мушка с целиком будут на мишени на время «выноса» оружия со «щелчком» до 1 секунды. После этого производится один выстрел, затем опять – работа в «холостую», и так – до восстановления техники. Все эти действия повторяются пока, не будет уверенного попадания в мишень (кучности стрельбы). Расстояния при совершении выстрела зависит от подготовки стрелка. На начальном этапе оно будет составлять - 10 метров, для опытных спортсменов – 25 метров. По мере наработки навыков будет осуществляться рост дистанции и количества патронов. Количество патронов в зависимости от упражнения будет изменяться от 5 до 60. Целесообразен постоянный контроль преподавателя над обучаемым при выполнении поставленных задач, для исправления и корректировки ошибок.

Психологический аспект пулевой стрельбы заключается в том, что для выполнения кодированных, точных действий огромное значение имеет идеомоторные процессы, то есть взаимосвязь между представлением и движением с практическим его представлением. Стрелки высокого уровня знают: стоит только позволить себе подумать, о том, что предстоящий выстрел может быть неудачным, упустить нить знакомых восприятий и ощущений, как сразу следствием этого последует мгновенное нарушение правильного представления, потеря координации движений и, если не принять какие-либо меры, плохой результат не заставит себя ждать.

Одним из хорошо зарекомендовавших себя методом, применяемый во многих зарубежных ВУЗах по подготовке стрельбы на поражение, включающий в себя психологическую нагрузку является стрельба по собственным фотографиям, прикрепленным к голове объемного манекена, которую он должен поразить на расстояние 5-7 метров [3].

При применении данного способа можно сделать вывод, что далеко не все могут это сделать, потому что необходимо «выстрелить в себя». Также психологический дискомфорт вносит стрельба по объемным манекенам, который преодолевается спустя время. Именно после такой практики стрелки способны провести выстрел на поражение. Формирование устойчивости центральной нервной системы в ситуации принятия решения (произвести выстрел) представляет собой процесс комплексного воздействия, заключающийся в развитии способностей, умений и навыков, знаний и убеждений. Правомерность

принимаемых решений и их последующая реализация будут определяться наличием прочных навыков обращения с оружием, согласно заложенным в подсознании алгоритмам действий [4].

Физическая подготовка обучающихся является важным аспектом в процессе пулевой стрельбы. Благодаря ей происходит формирование и совершенствование приспособительных реакций стрелка к внешнему раздражителю, что является важным фактором, обеспечивающим надежность результатов в стрельбе [5; 6].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что необходима разработка качественной и кардинально новой методики огневой подготовки сотрудников специалистов экономической безопасности, которая отвечала бы требованиям, предъявляемым к уровню владения оружием в экстремальных ситуациях. Методика обучения стрельбы должна быть проста для понимания и восприятия стрелками. В ее рамках необходимо оперирование конкретными и простыми понятиями. Техника, усваиваемая в процессе обучения, не должна сопровождаться лишней информационной нагрузкой. Важно обеспечить ее способность воспроизводиться в любой ситуации и в любом положении, необходимом для стрельбы.

Литература:

1. Виноградова Н.Д. Морально-волевые качества личности. – М., 2017. – С. 41 – 65.
2. Гаччиладзе Я.В. Орлов В.А. Выносливость стрелка. Разноцветные мишени. М., 1986. С. 71–74.
3. Гогунев Е.Н. Мартыанов Б.И. Психология физического воспитания и спорта: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Академия, 2014. С. – 288.
4. Крамской С.И. Амельченко И.А. Культура физическая и здоровье. – Воронеж, 2018. - №2 (66). – С. 150 – 152.
5. Кривцов А.С. Кутергин Н.Б. Проблемы современного педагогического образования. – Ялта: РИО ГПА, 2018. - Вып. 58. - Ч. II. - С. 134-138.
6. Митюрин Н.Ю. Бобков Н.В. Формирование психологической готовности сотрудников ОВД к применению и использованию огнестрельного оружия // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2008. № 4. С. 19–22.

Клокова Е.А., Краснопольская В.А.

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

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА И ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Что же представляет собой такое понятие, как «рынок труда»? Мы знаем, что на сегодняшний день он представлен некоей сферой, в которой каждый из соискателей производит торговлю своими ресурсами, в частности, степенью профессионализма, интеллектом и опытом. Такая сфера, безусловно, нестандартна в понимании простого человека, но, несмотря на это, она способна успешно функционировать и осуществлять потребности тех, кто в ней состоит. Какой он, нынешний рынок труда, современное положение и проблемы которого остаются на ступени разрешения? На этом рынке действуют особые правила, а именно, система спроса и предложения, а также составляются цены, включающие в себя заработную плату каждого из сотрудников и оплату, которая предлагается, непосредственно, работодателем.

В настоящее время, как в России, так и в зарубежных странах остро стоит вопрос о проблеме трудоустройства молодых специалистов. Несмотря на то, что сейчас существует огромное количество мест занятости, начинающие соискатели не могут трудоустроиться в связи с несоответствием их пожеланий с требованиями работодателя. Зачастую уровень выпускников ВУЗов не соответствует выдвигаемым им условиям. Из этого следует дефицит квалифицированных кадров, в результате чего, окончившие обучение студенты, вынуждены работать не по специальности или вставать на учёт в службе занятости [1].

Причины таких проблем кроются в целом ряде факторов. Во-первых, выпускники имеют недостаточный уровень профессиональных знаний, умений и навыков [1]. Грамотные сотрудники всегда ценятся в трудовых коллективах, поэтому образование играет одну из главных ролей в перспективе развития и становления человеческой личности. В последнее время более востребованным является именно высшее образование, ведь оно рассматривается, как основной, решающий фактор социально-экономического прогресса. Во-вторых, выпускники не готовы выполнять работу в стрессовых ситуациях [1]. Действительно, уровень стрессоустойчивости у каждого человека абсолютно индивидуален, и даже незначительные нервные потрясения могут выбить из колеи

людей с тонкой душевной организацией. Эта проблема непосредственно влияет на уровень работоспособности, производительности труда и здоровье работников в целом. В-третьих, начинающие соискатели не способны конструктивно, логически грамотно и лаконично формулировать свои мысли как при общении с начальством, так и при общении со своими коллегами [1].

Ещё одной значительной проблемой, с которой сталкиваются молодые специалисты при поиске вакантного места или прохождении испытательного срока на предприятии, является недостаток опыта работы. Это происходит потому, что многие технические ВУЗы не имеют современного оснащения и не позволяют подготовить молодых специалистов для нынешнего производства.

Немаловажным критерием, которому работодатели уделяют особое внимание, как правило, проявляющимся в первые месяцы работы, является работоспособность молодого специалиста. Данное условие отбора зависит от многих качеств личности, таких как целеустремленность, упорство, способность концентрироваться на конкретном виде деятельности, а также от выносливости, уровня здоровья человека и его психофизической подготовленности (стрессоустойчивости) [1]. Профессиональная самореализация в условиях современной рыночной экономики предъявляет и серьезные требования к состоянию здоровья человека, предполагает развитие умения продуктивно работать в определенной сфере деятельности с благоразумным отношением к ресурсам организма [2]. На сегодняшний день, согласно данным биржи труда, приоритетны и наиболее многочисленны вакансии, связанные с техническими специальностями. Тяжёлая работа на заводах, фабриках и иных предприятиях, безусловно, вносит свои коррективы в отбор потенциальных сотрудников. Любой студент технического ВУЗа должен знать, с какими проблемами ему придётся столкнуться по окончании университета и обязан готовиться к этому заранее. Дабы исключить возможные трудности, учебная программа предусматривает занятия физической культурой, нагрузка которых распределена равномерно и соответствует состоянию здоровья каждого учащегося. Из этого следует, что каждый человек, претендующий на ту или иную должность, обязан поддерживать своё здоровье с помощью регулярных занятий элементарными физическими упражнениями. Студент должен прекрасно понимать, что занятия физкультурой важны для него так же, как и занятия, к примеру, высшей математикой, но сама проблема физического воспитания обучающихся состоит в том, что будущие специалисты не

ставят на первый план своё собственное здоровье.

Кроме того, малоподвижный образ жизни студентов ведёт к ухудшению показателей кратковременной и долговременной памяти. Со временем им становится всё сложнее запоминать необходимый для их специализации материал, что ведёт к плохому усвоению учебной программы. Как результат, при выпуске из университета, отрасль промышленности, в которой будут задействованы молодые специалисты, получит некавалифицированных работников. Так, например, известны разработки учёных из Калифорнийского университета о влиянии физической активности на организм человека. В ходе исследований было обнаружено, что, так называемый, «сидячий» образ жизни с большой долей вероятности способен привести к сокращению височной доли головного мозга, что, в свою очередь, обостряет риск проявления деменции у людей зрелого и более преклонного возраста. Этого можно избежать, если своевременно начать вести активный образ жизни, что улучшит мозговую активность.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод о том, что сами соискатели зачастую совершают фатальные ошибки при выборе места работы, поскольку не могут адекватно оценить свои возможности и сопоставить их с требованиями, предъявляемыми работодателем. Если каждый человек, начиная с малых лет и на протяжении всей жизни, будет духовно развиваться, следовать определённым правилам ведения здорового образа жизни, то любые преграды и трудности на его пути будут легко преодолимы [2].

Литература:

1. Грачев А.С. Двигательная активность как один из основных факторов подготовки конкурентоспособных молодых специалистов / А.С. Грачев // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях Сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2015. С. 100-106.
2. Крамской С.И. Формирование здоровья в системе традиционных ценностей (на примере БГТУ им. В.Г. Шухова) / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Культура физическая и здоровье. - №3 (63). - 2017. С. 133-135.

Клокова Е.А.

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

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА И ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация

Рынок труда - основная часть экономической составляющей в сфере Экономика, которая тесно связана с другими сферами общественных отношений. Данная сфера наиболее сильно влияет на человека, чем духовная и социальная сферы, ведь именно от финансового положения индивида, зависит его качество жизни, которое, в свою очередь, влияет на две вышеперечисленные сферы. Получается замкнутый круг, ведь политика так же влияет на экономику, которая влияет на другие факторы. Не работает одна сфера, стартует сбой в программе, который повлечет за собой необратимые последствия, которые затронут всех в стране. Именно поэтому очень важно уладить все ошибки в функционировании рынка, предвидеть его будущие проблемы. Как будет развиваться наше государство и экономика вместе с ним, покажет только время, но одна проблема уже начала развиваться и набирает скорость, для разрушения слаженной работы государства. И эта проблема - трудоустройство молодых кадров.[1]

Ключевые слова: молодежь, студенчество, трудоустройство, занятость, безработица, экономика

Введение

Как и говорилось ранее, экономика это очень сложный объект исследования, со своими отношениями, правилами, устоями и обязанностями. Не существует в 21 веке такого государства, где экономика функционировала бы на все 100% без ошибок и сбоев. Конечно, существует рейтинг самой сильной экономической составляющей, где Россия не входит в пятерку лидирующих стран. Ожидаемо увидеть на первом месте Японию с сильной и слаженной экономикой, Германию и Францию. Очевидно, у них проблем не меньше, но умение вовремя разрешать нарастающие проблемы, и вывело эти страны в тройку лидеров. Россия, к сожалению, этим похвастаться не может, экономика страны не сбалансирована, около половины работающих трудоустроена неофициально, получая «черную заработную плату», неоплачиваемый отпуск, больничный и не получая отчислений к будущей пенсии, что, в первую очередь, касается молодых неопытных кадров. Так же мы имеем большой

процент безработных, где состоят люди, которые просто не могут найти работу, ведь работодатели требуют молодых специалистов с опытом работы, но от куда взяться опыту, если специалист только окончил ВУЗ и защитил диплом по специальности. Эта проблема самая частая, с которой сталкиваются молодые специалисты. Так же, работодатель ставить невыгодные «свои» условия при приеме на работу, и не согласившись на них, потенциальный специалист просто останется без работы. Совершенно не понятно, почему в России такое отношение к молодому поколению, когда оно будущее нашей страны[2]. Не думая об этом, мы живем одним днем и совершенно не заглядываем в будущее. Этот эгоизм со стороны работодателей и вышестоящих, которые требуют и молодость и опыт, погубят будущее экономики, сделают ее слабой и незащищенной. Но, удивительно то, что такое отношение к молодым рабочим в Российской Федерации появилось недавно, как раз таки с распадом СССР, который произошел в 1990-1991 годах.

Обратившись к истории, можно увидеть, что экономика Российской Империи, а так же и СССР была сильнее, обходила Германию и Францию, стояла в лидерах рейтинга стран, с самой сильной, развитой и хорошо функционирующей экономикой. СССР может похвастаться не только своими знаменитыми пятилетками, которые подняли экономику страны с колен, но и внедренной практикой, которая имела название «работа по распределению». И даже тут отслеживается четкая взаимосвязь, пятилетки не были бы столь успешны без пролетариата, в которой составляющую часть занимали молодые специалисты без опыта работы. Суть «работы по распределению» заключается в том, что существовала определенная распределяющая комиссия, которая в последние месяцы обучения распределяла будущих выпускников по рабочим местам, соответствующей профессии. Молодой специалист был обязан отработать на этом месте три года и только после этого мог уйти. Уволить данных кадров нельзя, ведь он наделялся специальным статусом «молодого специалиста». Так же работник мог получать льготы за хорошую работу, в виде обеспечения жильем, устройстве детей в образовательные учреждения, бесплатным питанием и тд. Так же льготы имели и те, которые находились вне своего родного места жительства, они получали жилье в общежитие с дешевой оплатой, безвозвратными пособиями на переезд и тд. И, конечно же, льготы получали выпускники, которые прошли службу в армии, у них сокращался срок «отработки». Данный процесс распределения существовал и в Российской империи. Этот процесс безусловно имеет

очень много плюсов: трудоустройство сразу, после окончания вуза, получение профессионального опыта, льготы. Помимо этих плюсов, государство получало назад свою плату, которое потратило на обучение студента в образовательных учреждениях. Так же, особой льготой являлось то, что, окончившего ВУЗ студента, могли отправить работать в любую точку страны по желанию.

Казалось бы, с момента распада СССР прошло всего лишь 27 лет, а такая слаженная структура устройства молодых специалистов превратилась в огромную проблему, которая тянет нашу страну в пропасть, ведь нельзя сказать,

что назад, ведь в прошлом даже и не существовало данной проблемы. Именно поэтому, найти решение трудоустройства молодых кадров очень легко, достаточно просто посмотреть в прошлое и взять от туда тот опыт, который показал, что данная система функционирует и достаточно хорошо, чтобы развивать нашу экономику. Но, увы, этого никто не делает. Возможно, данная проблема тесно связана с острой проблемой патриотизма в нашей стране. Ведь о каком патриотизме может идти речь, если Россия все заимствует с Европы? Казалось бы, чем плоха практика распределения? Опыт, подъем патриотизма, так как молодые специалисты видят, что в стране о них думают и заботятся. Но по данным «Росстата» можно наглядно увидеть, что безработица существенно возросла и обусловлено это тем, что образование перешло на европейскую систему. Появилась степень бакалавр, что означает неполное высшее профессиональное образование, с такой степенью, конечно же, никто не трудоустроит молодого специалиста. И именно из этой проблемы сразу следует другая, что около 30% выпускников вузов работает не по своей профессии.

Возникает конфликт между ожидаемым и действительным, ведь далеко не каждый выпускник ВУЗа может похвастаться такой же престижной выбранной профессией в университете и той, на которой он работает. Что значительно отражается на качестве выполнения работы, на росте негативных настроений в обществе, что влечет низкое качество жизни. Это, в свою очередь, ведет к расслоению в обществе. Как показали революции 1905, 1917 годов, рост негативных настроений в обществе лучше контролировать, а ведь среди молодежи растет бесперспективные, безнадёжные, настроения, отчуждение от профессионального труда, разочарование в стране, политике, высших органов власти, падение нравственности, падение патриотизма[6].

Не веря в собственные силы, в свою страну, молодые специалисты задумываются по поводу мигрирования из страны, ведь

на западе лучше, раз в нашей стране витают настроения Европы. Поэтому, нерешенная проблема с молодыми кадрами ведет новую утку мозгов [3].

Менее страшная проблема современной экономики РФ это безработица. Это совершенно нормальное явление, которое присутствует в каждой стране, если ее контролировать. По данным «Росстата» «... официальный уровень безработицы в стране на сентябрь 2017 составляет 5.2% экономически активного населения-4 млн человек...»т Низкий уровень можно объяснить тем, что центры занятости населения автоматически снимают с учета всех безработных, которые 2 раза подряд отказались от предлагаемой им работы. Не исключено, что это были молодые специалисты, которым предложили совершенно не тот вид работы, на которую они обучались и рассчитывали. По статистике, в число безработных входят молодые женщины, молодежь, национальные меньшинства и лица, покинутые места лишения свободы.

Молодежь до 25 лет среди безработных составляет 21.2%, в возрасте 15-19 лет 4.1%,20-24 лет- 17.1%. Высокий уровень безработицы отмечается в возрасте 15-19 лет(31.4%) и 20-14лет (13.4%). Доля безработных, ищущих работу один год и более составляет 28.6%.

К тому же, за последние два года работодатели сократили спрос на молодых специалистов, но, по данным опроса компании «HeadHunter» и портала Career.ru, только 74% работодателей принимают на работу молодых специалистов без опыта работы. [10]Цифра не столь плохая, но с каждым годом уменьшается. Об этом свидетельствует статистика с портала, за два года заинтересованность в молодых специалистах без опыта работы сократилась с 89% до 74%. «Работодатели неохотно нанимают молодых специалистов [4]. Мы отмечаем, что найти первую работу даже обладателям самых «красивых» дипломов лучших вузов в последние годы становится всё труднее», — говорит директор направления «Проекты аутсорсинга» компании «Consort Group» Людмила Кузенкова [5]. Основные причины отказа в приеме на работу – чрезмерные амбиции молодых кадров и завышение заработной платы. Эти факторы составляют около 36% отказа при приеме на работу. Ко всему прочему, компания не хочет брать на себя ответственность по обучению молодого специалиста, тратя, при этом, деньги и время(27%). Для новых специалистов не всегда есть место, а сокращать штат опытных работников для новых без опыта никто не собирается и этот фактор занимает так же 27%.И последняя проблема отказа-боязнь вероятных

ошибок в работе выпускников ВУЗа, ведь не имея опыта работы, без ошибок явно не обойдется, а чем серьезнее компания, тем болезненнее устранять ошибки(9%)[5]. Но действуя по данному алгоритму действий, то старый штат работников уйдет на пенсию, отработав определенный срок, а заменить их будет нечем. Так экономика страны сойдет на нет, поэтому молодых специалистов все таки берут на работу без опыта работы и отмечают их готовность много работать за меньшую заработную плату, быстро и точно обучаться, получая опыт. Эти два фактора в совокупности имеют 72%. А вот новые и ценные качества знаний ценятся не особо, примерно 7%. Ведь все рабочие кадры со временем проходят курсы повышения квалификации, что приравнивает их к почти выпускникам ВУЗов, со свежими знаниями. Так же очень сильно ценится творческий подход к работе, креативность, этот фактор так же занимает 36%.

Выходцы ВУЗов, будущие молодые работники, сталкиваются с новой проблемой в поиске работы. Молодые люди не всегда правильно начинают поиск работы и, конечно же, она не будет соответствовать их ожиданиям, здесь и возникает проблема амбиций. Здесь возникает ряд сложностей, молодые специалисты часто не знают свои права и обязанности и нередко соглашаются на то, что влечет за собой «черную заработную плату» [5].

Заметно сократилось число занятости молодых специалистов в государственном секторе. Чаще всего молодые кадры находят работу в сфере продаж (65%). Второе место в рейтинге работ занимает рабочий персонал(39%).Обслуживаемый персонал (25%). Административный персонал(23%).Страхование(21%). Банки, инвестиции(17%).Искусство(15%).Домашний персонал(10%)[3].

И все-таки, молодых специалистов берут на работу, но с особой неохотой, поэтому, для решения острой проблемы трудоустройства молодежи, нужно задействовать государственный фактор. Регулирование можно производить созданием новых рабочих мест, помощи молодым студентам в поиске работы сразу в ВУЗе, содействию получения практический умений и навыков, выездов на практику, тренинги и семинары по подготовке современных специалистов, разработки новых учебных программ, программ занятости и тд. Ведь мало в каком ВУЗе есть программа помощи выпускникам. По статистике, в 70% Высших Учебных Заведениях данной программы нет. В остальных 30% она существует, но вопрос в качестве данной программы. Зачастую Университеты и Колледжи договариваются о практике для студентов, но данные компании не предоставляет возможности для получения первичных практических

умений. Компании либо официально не трудоустраивают либо предоставляют иную практическую деятельность, которая отличается от выбранной профессии. Именно поэтому студенты ищут неофициальную деятельность, которая не дает официальной записи в трудовой книжке и отчислениям к будущей пенсионной выплате и накоплений. Данную проблему на современном рынке труда возможно решить в течении лет 20. Она не столь сложная в решении, если проблемой действительно заняться. Убрав данный недостаток в экономике, можно в сто раз усилить ее силу, ведь молодых специалистов в нашей стране достаточно много, а новый свежий ум всегда идет на пользу всем сферам общества, особенно экономике. Разработка наиболее гибкой политики поможет разработать более точный анализ спроса и предложения на молодых кадров, что систематизирует распределение новой рабочей силы. К тому же, государству и органам местного самоуправления следует более тщательней защищать права молодых специалистов, что вызовет подъем патриотизма, а дальше наибольшей отдачей в работе, которое помогло получить это же государство. Эффективность вызовет так же взаимодействие и сотрудничество всех структур государственных органов власти, службы занятости населения, сферы образования и комитетов по делам молодежи.

Начинать подготовку молодого поколения нужно уже начального образования. Производить в среднеобразовательных школах выезд на экскурсии в компании, заводы и предприятия, чтобы дети с начальной школы вдохновлялись работой и мечтали стать такими, как «...тот дядя пожарный». Дальше – больше, производить подготовку и развитие умений и навыков ребят, проводить профессиональные ориентации, производить поддержку будущих молодых кадров, помогать с подготовкой для поступления в Высшие Учебные Заведения либо Профессиональные Колледжи. Так же поддержка должна быть и в данных заведениях, официальное и проверенное соглашение о получении практики и начальных умений, для более эффективного трудоустройства на будущую работу. Подготовка сильный квалифицированных кадров – будущее Российской экономики, стальной базис, который невозможно пробить. Поэтому, решение данной проблемы кроется уже в школьном возрасте, ответственном отношении государственной структуры и органов местного самоуправления. Данную проблему не оставляют в покое и пытаются всеми способами решить, например. Руководитель столичного департамента труда и занятости населения Олег Нетеребский прокомментировал данный вопрос и рассказал, что власти Москвы в

ближайшем будущем намереваются разработать особую программу. Согласно ей «...выпускник столичного вуза сможет получить работу там, где он в период студенчества проходил стажировку». Безусловно этот вариант напоминает политику распределения, которая существовала 27 лет назад в СССР. Эта возможность дает шанс проявить себя на практике, ответственно подходить к работе, чтобы в дальнейшем получить работу в этой компании. А работодателю, который принимает молодого специалиста на работу, есть хороший шанс проверить на прочность выпускников и понять, нуждаются ли они в таком сотруднике или нет. Экономика Российской Федерации нестабильна, неуравновешенная, отличается от сильной слаженной экономики СССР, но идет по правильному направлению решения возникающих проблем.

Литература:

1. Захаров М.И. Управление трудовыми ресурсами: / Под ред. М.И. Захаров. – М.: ПРИОР, 2009.-467 с 7) Л.А Козлова, Л.Э Самуйлова, Ю.А. Логинова, Д.Н. Роцин, С.В. Тарасова . Технологии поиска, отбора и адаптации персонала в компании. 2010 г. – 237 с. // <http://www.smartcat.ru> (дата обращения: 15.06.2014).
2. Дурыхин Е.В. Значение профессионально-прикладной физической подготовки студентов в современных условиях / Е.В. Дурыхин, И.В. Куликова, Е.А. Клокова // Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов: межвуз. сб. ст. / под ред. В.С. Богданова. – Белгород, 2014. – Вып. XIII. - 424 с.
3. Кудряшов М.В. Физическая культура как учебная дисциплина в высшей школе: современный подход к ее содержанию и реализации / М.В. Кудряшов, В.В. Кудряшов, И.А. Амельченко // Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов: межвуз. сб. ст. / под ред. В.С. Богданова. – Белгород, 2014. – Вып. XIII. - 477 с.
4. Ростовская Т.К., Ростовская И.В. О развитии системы защиты прав несовершеннолетних и молодежи // Вопросы ювенальной юстиции. 2010. № 3
5. Физическая культура студентов специальном отделении техническом вузе: учебное пособие/ С.И. Крамской, Е.А. Бондарь, И.А. Амельченко, И.В. Куликова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2013.- 175 с.

Кобзева Г.А.

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА

Как всем давно известно, профессиональное развитие это своего рода форма личностного становления человека, которое определяется через его профессиональную деятельность, его образование и личностные интересы. Главным показателем профессионального развития, являются такие критерии как: получение диплома специалиста, сертификаты повышения квалификации, занимаемая должность. Второстепенные, но не менее важными показателями является: профессиональное мышление человека, умение применять нестандартные средства для решения задач, востребованность на рынке труда.

Очевидно, что профессиональное развитие подразумевает не только совершенствование трудовых навыков, но и самосовершенствование личности. Если мы начнем сравнивать позиции начинающего специалиста и профессионала, то мы сможем увидеть, как меняется человек: из обычного исполнителя он становится создателем, от простого приложения знаний и навыков он приходит к анализу и критической оценке ситуации, от приспособления — к творчеству. Профессиональная деятельность является необходимым и самым длительным этапом социализации личности.

В процессе профессионального развития человек становимся лучше, как личность, он приобретает для себя новые качества и индивидуальные манеры и особенности поведения, свое мнение. Прогресс развития личности в данной сфере становится своего рода помощником для достижения новых высот. Возьмем, к примеру, человека который получил высшее образование и долгое время работает на одной и той же должности, для развития этого будет недостаточно со во временем, необходимо постоянно подпитывать свои знания, иначе полученные знания устареют, станут не актуальными, а сам специалист окажется на обочине своего

профессионализма. Развивая себя, как профессионала, мы также приобретаем совершенно новый опыт, который отражается на поведении и оценке окружающей нас действительности. Кого-то профессиональный рост делает более открытым обществу, а кого-то наоборот апатичным и нелюдимым, некоторые приобретают циничность, а другие учатся доверять людям.

Очень часто молодые люди не могут самостоятельно сделать выбор в выборе профессии, и данное решение за них принимают их родители или даже выбор может определиться случайными факторами (удобнее добираться транспортом, родственники там учатся и т.д.). И в конечном итоге получается, что осознанный выбор будущий специалист сделает намного позже, когда уже будут затрачены значительные ресурсы (временные, эмоциональные, материальные). Безусловно, наиболее благоприятным вариантом является осознанный выбор профессии самим молодым человеком, еще в старших классах школы, когда осуществляется целенаправленная предпрофессиональная подготовка.

Сам этап получения профессии в разных случаях приходится на различный возрастной период. Как правило, это возраст 18–25 лет, когда осуществляется базовая профессиональная подготовка в учебном заведении. В то же время в современном мире стремительно развиваются технологии и меняются требования к квалификации специалиста. Поэтому на этапе первоначального освоения профессии профессиональное обучение не заканчивается.

В течение этапа профессионального обучения происходят очень существенные изменения самосознания, направленности личности, информированности, умелости и других сторон индивидуальности; есть свои специфические кризисы развития и потребность в психологической поддержке становления профессионала.

В целом, в период профессионального обучения происходит освоение системы основных ценностных представлений, характеризующих данную профессиональную общность и культивируемых в ней, овладение специальными знаниями, умениями, навыками, необходимыми для успешного профессионального старта, для будущей профессиональной деятельности и в повседневной жизни. Развиваются профессионально важные качества, структурируются системы этих качеств. Формируется профессиональная пригодность,

выражающаяся в сочетании успешности учебно-профессиональной, трудовой деятельности с удовлетворенностью избранным полем деятельности. Окончание этапа профессионального обучения завершается переходом к следующему этапу, этапу профессиональной адаптации.

Этот этап характеризуется двумя стадиями:

Первая – стадия адаптации молодого специалиста в профессиональной среде, «привыкания» молодого специалиста к работе. Профессионал непосредственно сталкивается с необходимостью вхождения во многие тонкости профессиональной деятельности, о которых молодой специалист, возможно, знал только со слов своих преподавателей. Не одно поколение молодых специалистов слышало от опытных коллег: «Забудь все, чему тебя учили в институте». Именно на этом этапе происходит формирование копинг-стратегий, позволяющих профессионалу справиться с неизбежными сложностями и психотравмирующими обстоятельствами профессиональной деятельности. Как правило, стадия адаптации длится от года до трех лет. Этап вхождения в профессию является чрезвычайно опасным для профессионала с точки зрения формирования нарушений профессионального здоровья. На этом этапе для молодого специалиста важным является наличие наставника. Это может быть руководитель или опытный коллега в коллективе. Именно наставник помогает молодому специалисту самоопределиться в профессии, найти специфическое ощущение готовности к работе и успешно выполненной работы, избежать формирования деструктивных установок в труде. Наверно, каждый зрелый специалист помнит первую позитивную оценку со стороны наставника. Для многих именно этот момент является ключевым в формировании профессионального самосознания, когда молодой специалист начинает воспринимать себя как профессионала.

Вторая стадия – «вхождение в профессию». На этой стадии профессионал стал уже опытным специалистом, который уверен в правильности выбранного им профессионального пути, любит свою работу. Он обладает достаточным опытом для того, чтобы самостоятельно и с достаточной эффективностью решать основные профессиональные задачи. Коллеги специалиста оценивают его как профессионала, имеющего собственные наработки и нашедшего свое место в профессии. На первый взгляд может показаться, что профессиональное становление завершено и дальше стремиться незачем и некуда. Однако практика показывает, что остановка профессионального развития на этой стадии оборачивается либо разочарованием в профессии, либо «закостенелостью», стереотип-

ностью, а, следовательно, и снижением надежности в профессиональной деятельности. Профессионал останавливается на этапе «ремесленника», со временем формируются деструктивные установки, позволяющие оправдывать такое положение. Например, преподаватель через три года после начала работы в университете теряет всякий интерес к дальнейшему развитию, оправдывая это тем, что студентам это не нужно, что они не стоят того, чтобы ради них совершенствоваться. Такой преподаватель использует жесткие стереотипные и однообразные приемы в преподавании, испытывая скуку и безразличие к предмету и студентам. Естественно, работу такого преподавателя нельзя считать эффективной. Именно для того что бы этого избежать и не попасть в этот капкан под названием рутина и обочина своего профессионализма.

Специалисту необходимо постоянно совершенствоваться и двигаться вперед к своим намеченным целям. Понятное дело, что часть своей жизни мы проводим за работой, поэтому подходить к выбору сферы деятельности стоит с умом. Всегда важно помнить, что развиваясь в правильном направлении, вы меняете себя только в лучшую сторону!

Литература:

1. Бормина Л.В. Метод проектов как средство формирования культуры личности / Л.В. Бормина // Среднее профессиональное образование, №1. 2014. С. 97-110.
2. Болотников, И.М. Проект и бизнес-план в социально-культурной сфере / И.М. Болотников. СПб., 2014. С. 56-62.

Кобзева Н.С., Курганская Е.С.

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

РОССИЙСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ, ФОРМЫ РАЗВИТИЯ

Состояние образовательной системы является сегодня одной из главных проблем, волнующих современное общество, которое стоит перед глобальными вызовами и тому подтверждение стрельба в школах, скандалы, касающиеся недостойного поведения учеников по отношению друг к другу и учителям.

К сожалению, кризис в Российском образовании начался давно. С 80-х годов советскую систему образования критиковали за то, что она дает слишком много лишних знаний. В связи с перестройкой в 90-е годы началась деградация. Образование сильно

недофинансировалось. На основе данных Госкомстата по сравнению с концом 80-х годов ухудшение бюджетного финансирования и падение ВВП привели к снижению затрат на одного учащегося общеобразовательной школы в среднем на 38%. Снижение заработных плат учителей привело к снижению популярности этой профессии. В школу шли работать, так сказать, «неудачники». Началась все нарастающая утрата уважения к учителям. Сегодня престиж пединститутов подорван и, по статистике, туда идут наиболее слабые абитуриенты, которые не в состоянии поступить в более перспективные ВУЗы и получить наиболее востребованные на рынке труда специальности (в IT сфере, работники торговли, инженеры). Таким образом, педагогами становятся люди, которые в основной массе своей не могут дать доброго нравственного и профессионального примера школьникам. По итогам анализа результатов исследования компетенций учителей русского языка, математики и литературы в 2016 году было выявлено, что каждый пятый учитель (15-20%) не имеет достаточный для выполнения работы уровень подготовки. Также значительное количество учителей (около 50%) продемонстрировало невысокий уровень методических знаний.¹⁵ В 2018 г проводится новая проверка компетенций учителей.

Зачастую и родили не в состоянии быть должным образцом для подростков. В результате их кумирами, из-за недостатка у них личного опыта, становятся убийцы, насильники и другие люди, недостойные уважения, пример которых они видят из СМИ, сети интернет.

В 2000-х годах начинается второй этап ломки советского образования: вводится ЕГЭ, а так же двухступенчатая система - бакалавриат и магистратура¹⁶.

Некоторые современные критики считают, что состояние образовательной системы, является плодом проведенных реформ в сфере образования и медицины. В 2017г вступил в силу новый закон об образовании. На его подготовку ушло около 8 лет, внесено почти две тысячи поправок. Например, ряд экспертов считает его настоящим бюрократическим шедевром. «Для экономии средств у сирот отобрали льготы, положенные при поступлении в вуз. Зачем сироте льгота, объясняют в министерстве, если в государственном интернате так плохо учат, что все равно в университете курс не осилить? Зато школьникам, которые подвизаются в спорте, разрешили вовсе в школу не ходить, а заниматься по индивидуальному графику.

¹⁵ Левченко. Ракурс. Канал РБК // URL: <http://tv.rbc.ru/archive/levchenko/5ac649b29a7947a1d417f21b>, 20.10.2018

¹⁶ Россия в цифрах. 2018: Крат. стат. сб. // Росстат- М., P76 2018 - 522 с.

Что может быть важнее для страны, чем золотые медали? Блеск Нобелевской премии меркнет перед медалью Олимпийских игр! Особенно когда мы забыли, как выглядит Нобелевская премия»¹⁷.

Наблюдаются попытки восстановить приоритет науки, ведь это напрямую связано с экономической и национальной безопасностью нашей страны. Развиваются научные центры Сколково, Роснано. Но в результате поднимаются лишь отдельные отрасли, дается развитие творческой мысли небольшой части ученых, инженеров. А нам необходимо поднимать и воспитывать все общество.

Так на пресс-конференции посвященной итогам 2017 года, руководитель Рособнадзора Сергей Кравцов обратил внимание, что 94% выпускников наших вузов не могут работать по специальности, вследствие отсутствия необходимых знаний. По статистике каждый десятый региональный ВУЗ принимает студентов с очень низкими баллами. В основном это сельскохозяйственные и транспортные ВУЗы. Почему так? А потому что финансирование происходит по количеству студентов. Таким образом, ВУЗам выгодно принимать всех подряд.

Сейчас общее количество студентов, обучающихся по программам высшего образования, составляет порядка 4,3 млн. человек¹⁸. Из них 90% обучается в государственных образовательных организациях высшего образования. Большая часть выпускаемых специалистов не востребована на рынке труда. Т.е. готовятся заведомо лишние трудовые кадры. Это объясняется тем, что образование стало сейчас неким символом благополучия, высокого социального статуса. В подтверждение по опросам только 38% студентов учатся для получения знаний, остальные - для корочки. К сожалению, сейчас появился термин образовательная услуга. Платишь деньги - получаешь образование. И никто не несет ответственность за то какие специалисты выйдут из стен этого учреждения. Недостаток образования ведет к деградации личности. Человек уже не в состоянии воспринимать Пушкина, Лермонтова, Достоевского. Он живет другим. Стремительно со снижением уровня образования падает и культура масс. По статистике уже несколько лет неизменно Россия находится на первом месте по числу убийств в году, больше 16

¹⁷ Сергей Лесков: Реформы медицины и образования дали плоды. Канал ОТР // URL:<https://otr-online.ru/programmy/segodnya-v-rossii/glavnie-temi-nedeli-30090.html>, 20.10.2018

¹⁸ Гохберг Л. М. Образование в цифрах: 2018 : краткий статистический сборник // Ковалева Г. Г., Ковалева Н. В. и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 80 с.

тыс. Далее идут США, Китай, Турция и Франция. По числу убийств на душу населения Россия находится на пятом месте. Впереди идут - Колумбия, Бразилия, Венесуэла, Гватемала. Так же Россия находится на пятом месте по числу убийств детей: у нас их погибает в год около 2,5 тыс.¹⁹ При этом 1 тыс. детей умирает от насилия в семьях, что как представляют аналитики связано с низким экономическим развитием страны. Нужно сказать, что много детей вырастает с отклонениями в психологическом развитии.

Если заглянуть в дореволюционную историю, то можно увидеть что наш народ, несмотря на крайне низкое образование, имел высокую культуру, которую давало православие. В современном мире, когда в приоритете совершенно другие ценности, поддерживать культуру масс при помощи веры стало почти невозможно. Для воспитания подрастающего поколения в нашей стране вводятся уроки православия и патриотизма, идет воспитание на примере подвига солдат в годы Великой Отечественной Войны. В свете последних событий это не дает должного эффекта, так как не в состоянии противостоять ежедневно льющей с экранов ТВ и интернета грязи. Поэтому для того чтобы переключить внимание детей и молодежи от этих душегубительных веяний нужна живая наука, формирующая вкупе с императивами веры достойную личность.

Сейчас в нашей стране высококачественное образование и наука сосредотачивается вокруг крупных, мирового значения ВУЗов и наукоградов. Количество последних в России за последние годы значительно увеличилось, в 2004г их было 4, в 2015г - 30, в 2018г -73. Наукоградды расположены в Центральной части, в Западной Сибири, Уральском регионе²⁰. За последние годы существенно увеличилось число исследователей до 40 лет. В настоящее время 12% всех ученых в мире проживает именно в нашей стране. Несмотря на это многие институты и научно-технические центры жалуются на недостаток финансирования²¹. Это значит, что денег на всех не хватает и

¹⁹ Ежемесячный сборник за 2016г. Состояние преступности в России. Генеральная прокуратура Российской Федерации [//https://genproc.gov.ru/upload/iblock/f8b/20.10.2018](https://genproc.gov.ru/upload/iblock/f8b/20.10.2018)

²⁰ *Титова Л.К.* Настоящее и будущее наукоградов России // *Титова Л.К.* Научно-практический и аналитический журнал -2015, №3(8). – С.61-71.

²¹ *Родюков С.В.* Проблемы финансового обеспечения наукоградов Российской Федерации // *Родюков С.В.* Региональная экономика: теория и практика. – 2011 -№ 31(214) – С.21-26.

приоритет в финансировании будет отдаваться тем, кто покажет гарантированно качественную работу.

Согласно докладу об эффективности госпрограмм в 2016г, подготовленного Минэкономразвития, одними из самых неэффективных, если судить по степени достижения целевых показателей, стали программы по развитию науки и технологий и по обеспечению граждан жильем. Для выявления наиболее эффективных институтов страны, последние (454 института) были разбиты на три категории: первые - мирового уровня (31%); вторые - хорошие, средние (45%); третьи - у которых есть явные проблемы (24%). В оценке использовалась количественная и качественная, при участии экспертов, оценки (табл. 1).

Т.е. согласно представленным данным работа каждого пятого института малоэффективна. Но в утешение вице-президент академии РАН Хохлов А.Р. отмечает гораздо больший масштаб популяризации науки за последние 5 лет. И это должно подстегнуть интерес рядовых студентов к научно-исследовательской работе. При этом всем региональным ВУзам необходимо перенимать опыт образовательной практики у их лидеров.

Таблица 1

Оценка качества научных организаций

Категория института	Число публикаций на 1-го научного сотрудника	Коэффициент финансирования
1	0,68	1,03
2	0,36	0,86
3	0,1	0,6

Передовым центром мировой науки является МГУ. При анализе развития образовательных стандартов²², можно выявить приоритетные направления. Вся образовательная система в МГУ строится на том, чтобы студент получил фундаментальные знания по своему направлению обучения. Так как наука развивается высокими темпами, преподавателями уделяется большое внимание обновлению содержания лекций. Так же в ВУЗе ведется диалог с потенциальными работодателями, которые предъявляют к специалистам свои определенные требования. В связи с этим корректируется программа образования. Плотная работа студента и преподавателя, которая не заканчивается в пределах стен института, приводит к эффективному

²² Концепция развития практики, применение современных методов и технологий обучения в МГУ имени Ломоносова // URL: <https://pandia.ru/text/78/094/17492.php> , 20.10.2018

развитию профессиональных компетенций обучающегося. При этом огромную роль в этом процессе играет, безусловно, личность педагога, его изобретательность в объяснении материала, возбуждении интереса к науке, выявлении и развитии талантливых студентов. Как известно, личности делают историю.

Кроме того в МГУ ведется активный обмен опытом с ведущими ВУЗами страны, используются современные методы образования. Для проверки качества образования в стенах института ведется постоянный мониторинг: введена единая система рейтинга успеваемости, обеспечения контроля качества преподавания через анкетирование студентов, развивается практика проведения независимых экзаменов аккредитованными комиссиями по тем дисциплинам, в которых существуют системы внешней оценки качества образования, в том числе международные. Каждый студент для быстрого и оперативного получения информации имеет удаленный доступ к ресурсам Научной библиотеки МГУ. Важно отметить, что в университете практикуется так же удаленный доступ к вычислительным мощностям и специализированному программному обеспечению. Упор в образовании ведется на современные методы обучения. При чтении лекций активно используются современные технологии.

Сейчас во многих образовательных структурах ведется споры о приоритетности печатных и электронных книг. В результате многие ВУЗы, склоняясь в сторону первых, не обеспечивают студентов необходимым количеством печатной учебно-методической литературы. Но в этом есть определенное лукавство: для того чтобы в значительной мере перейти на чтение электронной литературы, необходимо чтобы студенты были обеспечены средствами их чтения – электронными книгами и т.д. Нужно сказать, что в региональных учебных заведениях обучающиеся не обеспечены ими.

Региональные ВУЗы при использовании формально тех же направлений развития образования, что и МГУ, все же не в состоянии пока качественно довести эти составляющие до необходимого уровня. Поэтому многие усилия должны быть направлены на развитие этих ВУЗов, так как за ними стоят много наших граждан и кому же кроме нас они нужны? Для этого необходима помощь и консультации прогрессивных институтов, налаживание сотрудничества с ними для повышения научно-технического потенциала педагогов и студентов. Они должны взять на себя некую воспитательную и образовательную функцию. Это сотрудничество может быть налажено различными способами. К примеру, было бы замечательно если бы специалисты

ведущих ВУЗов страны читали выездные лекции или лекции дистанционно для студентов региональных учебных заведений.

Итак, современная наука и образование переживает сейчас трудные времена, но все же со стороны правительства, передовых ученых и преподавателей проводится работа в этом направлении. Скажу, что важно развивать не только мировую науку, которая обеспечит экономическое развитие и национальную безопасность, но так же вкладываться в развитие рядовых граждан, что в конце концов приведет к росту социального и экономического благополучия страны в долгосрочной перспективе.

Литература:

1. Левченко. Ракурс. Канал РБК [Электронный ресурс]. URL: <http://tv.rbc.ru/archive/levchenko/5ac649b29a7947a1d417f21b>. (Дата обращения 20.10.2018);

2. Россия в цифрах. 2018: Крат. стат. сб. / Росстат- М., Р76 2018 - 522 с;

3. Сергей Лесков: Реформы медицины и образования дали плоды. Канал ОТР [Электронный ресурс]. URL: <https://otr-online.ru/programmy/segodnya-v-rossii/glavnie-temi-nedeli-30090.html>. (Дата обращения 20.10.2018);

4. Гохберг, Л.М. Образование в цифрах: 2018: краткий статистический сборник / Л.М. Гохберг, Г.Г. Ковалева, Н.В. Ковалева и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018. - 80 с;

5. Ежемесячный сборник за 2016г. Состояние преступности в России - Генеральная прокуратура Российской Федерации - главное организационно-аналитическое управление правовой статистики: <https://genproc.gov.ru/upload/iblock/f8b>. (Дата обращения 20.10.2018);

6. Титова, Л.К. Настоящее и будущее наукоградов России / Л.К. Титова // Научно-практический и аналитический журнал -2015, №3(8). – С.61-71;

7. Родюков, С.В. Проблемы финансового обеспечения наукоградов Российской Федерации / С.В. Родюков // Региональная экономика: теория и практика. - 2011 -№ 31(214) - С.21-26;

8. Концепция развития практики, применение современных методов и технологий обучения в МГУ имени Ломоносова URL: <https://pandia.ru/text/78/094/17492.php>. (Дата обращения 20.10.2018).

Коваленко А.И.

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

ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО КОНКУРЕНТНОГО АНАЛИЗА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

«Будь лидером. Будь динамичным. Будь гибким»

Рид Хастингс - соучредитель и генеральный директор Netflix (США)

Столь короткое высказывание Рида Хастингса, соучредителя и генерального директора одной из успешнейших развлекательных компаний Netflix (США), стало мотивационным для многих современных предпринимателей и руководителей. Действительно, он попал в самую суть бизнеса – если хочешь быть лидером на рынке, не стой на месте, создавай инновации, новинки, вовремя и оперативно реагируй на изменения внутри и вне компании. И чтобы методично достигать успеха очень важно в идеале знать не только себя (фирму), но и что происходит вокруг тебя, какие тенденции наполняют рынок, как действуют конкуренты. Именно на сегодняшний день конкурентная среда может определить многие пути развития корпорации.

Нужно быть лучше, быстрее, «новее». Потому, чтобы достигать успеха нужен конкурентный анализ других участников рынка. Конкурентный анализ фирм – это то, без чего нельзя просчитать перспективы развития компании, спрогнозировать оптимальное время для выхода товара на рынок.

Конкурентный анализ проводится, чтобы получить необходимый для понимания сильных и слабых сторон конкурента объем информации, сформировать представление о его стратегии, целях и возможностях, чтобы повысить в первую очередь эффективность своих действий.

Анализ в отрасли может включать прогнозирование поведения конкурентов на некоторое количество лет вперед, а может проводиться, чтобы решить краткосрочные задачи. Некоторые ситуации, когда необходим анализ окружения [1, с.6]:

- Разработка маркетинговой стратегии, позиционирования товара;
- Прогнозирование плана продаж;

- Разработка ассортимента и товарной политики;
- Установление цены на изделие;
- Разработка товара: выбор свойств и ключевых характеристик продукта;
- Разработка стратегии продвижения товара.

Данный вид анализа всегда имеет определённые эффективные механизмы, которыми пользуются все участники рынка на протяжении многих лет [4, с.6]:

- ✓ Выявление топ-10 успешных и похожих конкурентов;

Для начала необходимо определиться с кем компания будет себя сравнивать, кого досконально анализировать. Объекты исследования должны быть похожими со сравниваемой (выпускать такую же продукцию, занимать позиции на международном рынке), а также быть лучше (быть лидером на рынках, новатором), чтобы мы помимо «соревнования с самими собой» компания конкурировала с лучшими в своём деле для завышения собственных стандартов.

- ✓ Проведение SWOT-анализа;

Данный метод хотя и является достаточно обобщённым, однако же направляет информацию о компании в нужные русла. Необходимо понять какие есть сильные, слабые стороны у конкурентов, есть ли угрозы для их эффективной работы, а также возможности. И сравнить их с собственными показателями.

- ✓ Характеристика внутриотраслевой конкуренции и ее прогноз;
- ✓ Составление конкурентной карты рынка;
- ✓ Сравнительный анализ отдельного продукта и полного ассортимента компании;
- ✓ Сравнительный анализ условий ценообразования и ценовых стратегий;
- ✓ Сравнительный анализ дистрибуции и распределения продукта;
- ✓ Сравнительный анализ позиционирования и сформировавшегося имиджа бренда;
- ✓ Сравнительный анализ целевой аудитории, осведомленности и приверженности к продукту;
- ✓ Сравнительный анализ используемых технологий, качества персонала и прочих ресурсов;
- ✓ Конкурентный анализ по Майклу Портеру

Конкурентный анализ по Портеру – это глобальная и основательная методика, которую рекомендуется проводить примерно один раз за 3-5 лет. Анализ осуществляется по каждому конкуренту. Конкурентный анализ (этапы) по М. Портеру следующий [2, с.6].

Первый этап	Оценка потенциальных возможностей: подробное изучение преимуществ и слабых сторон конкурентов
Второй этап	Определение будущих целей: что движет конкурентом? Ключевая мотивация?
Третий этап	Определение текущей стратегии: что делает конкурент на рынке в настоящий момент и что он способен делать для увеличения прибыли?
Четвертый этап	Что думает конкурент: предположения конкурента о своем положении на рынке и об отрасли в целом
Пятый этап	Прогноз действий конкурента

Сферой интересов М. Портера был конкурентный анализ: пять сил Портера – это разработанная им модель, которая опирается на представление о том, что с помощью каждой из этих сил любая фирма может оценить конкурентоспособность своего товара на рынке.

Все эти и многие другие методы используются профессионально уже более 50 лет. Однако в мире мало что остается неизменным. Поколения (их характерные особенности), технологии, правила игры на рынке меняются. И потому сравнительный конкурентный анализ допускает обновления также.

Во-первых, на сегодняшний день конкуренция между компаниями настолько сильно возросла, что необходимо проникать буквально «под кожу» каждому своему ключевому конкуренту. Нужно обладать максимум информацией о нём, используя при этом различные механизмы, такие, как:

1. Опросы потребителей/клиентов (также в Интернете);
2. Опросы экспертов рынка;
3. Изучение баз данных об организациях;
4. Изучение отраслевых журналов и публикаций;
5. Исследование работников организации (через отзывы, профили в социальных сетях);
6. Опросы менеджеров по продажам и маркетологов (запрос брошюры/ссылки на ознакомление с продукцией/услугами);

7. Посещение различных мероприятий (выставок, презентаций, конференций), которые устраиваются непосредственно компанией-конкурентом.
8. Доскональный анализ сайтов организаций;
9. Подписка на аккаунты фирм в социальных сетях.

Как правило, всё вышеперечисленное относится к так называемому «промышленному шпионажу». Разницы между конкурентной разведкой и экономическим либо промышленным шпионажем нет. Однако следует понимать различия в юридических аспектах, которые определяют два данных понятия. Как следствие порой довольно трудно провести четкую грань между легальными и нелегальными методами (особенно если учитывать этические стороны приобретения информации).

Также возросла значимость социальных медиа. Instagram, Facebook, KakaoTalk, VKontakte и множество других социальных сетей стали неотъемлемой частью успеха бизнеса. Именно поэтому важно создавать свои аккаунты и знать своих соперников в этой стези.

С помощью анализа конкурентов в Интернете можно ответить на важные вопросы [4, с.6]:

1. Какие бренды в отрасли занимают наибольшую долю голоса потребителей в сетях;
2. О чём говорят люди об отрасли в целом, о нас и других фирмах;
3. О каких брендах говорят (какие рекламируют) инфлюенсеры.

Вот несколько вопросов, которые нужно задать себе, чтобы понять конкурентоспособность других фирм:

- ✓ Когда в последний раз конкуренты выкладывали новую информацию (публикации)?
- ✓ Есть ли длительные промежутки времени между каждыми публикациями?
- ✓ Отвечают ли они на комментарии?

Достаточно легко оценить, насколько активны бренды, отвечая на эти три вопроса. Они должны размещать информацию по крайней мере один раз каждые пару дней, чтобы считаться активными.

Затем нужно посмотреть тип контента, который публикуют конкуренты. В частности, нужно выяснить, какой процент их сообщений является рекламным. Достаточно посмотреть на последние 10 постов каждого участника и подсчитать, какой процент из них является рекламным.

Рекламные сообщения включают ссылки на продукт, продажу или конкурс. Для розничных брендов немного сложно расшифровать рекламные и непрофессиональные должности. Хорошее эмпирическое правило состоит в том, что в сообщениях есть призыв к действию, чтобы совершить покупку.

Очень полезно выполнить SWOT-анализ [6, с.6]:

Сильные стороны: преуспевают ли конкуренты в социальной жизни? Возможно, они нашли новые и интересные способы использования соцсетей. Помимо вышеперечисленного конкуренты могут стать отличным источником вдохновения для бренда.

Слабые стороны: Орфографические ошибки? Неинформативный контент? Плохое или несвоевременное онлайн-обслуживание клиентов? Неактивное социальное присутствие? Слишком много рекламы? Любые слабые места нужно подмечать и анализировать, чтобы предотвратить их появление у себя в компании.

Возможности для собственного бренда: возможно, компания откликается в социальной сети очень несвоеременно (ли вообще не предполагает оперативных ответов на вопросы клиентов). Это дает огромную возможность для компании-конкурента сделать свою страницу в Интернете максимально ориентированной на общение с потребителями.

Угрозы, которые могут представлять конкуренты: что может пойти не так? Это может быть что угодно, от ненастоящих аккаунтов-клонов вашего предприятия до отзывов «недовольных клиентов». Важно быть в курсе любых угроз, которые могут стать реальностью, и создать план для решения этих проблем.

Таким образом, есть множество способов проанализировать своих соперников, способов конкурентного анализа. Эти методы со временем изменяются, так, с появлением социальных медиа маркетологам и стратегическим менеджерам необходимо постоянно изучать Интернет-среду, которая на сегодняшний день является важной частью в жизни общества, в успехе организаций.

Литература:

1. Грант Н.М. Современный стратегический анализ / Пер. с англ. под ред. В.Н. Фунтова. – СПб.: Питер, 2016. – 560 с.
2. М. Портер / Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов / пер. с англ. И. Минервина. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2017. – 452 с.

3. Harvard Business Review [электронный ресурс] - ежемесячный научно-популярный журнал, посвященный различным вопросам управления бизнесом. Ссылка на сайт: <https://hbr-russia.ru>
4. Metricool [электронный ресурс] – сайт, посвященный развитию диджитал-контента предприятий. Ссылка на сайт: <https://metricool.com/what-is-metricool/>
5. Smart Insights [электронный ресурс] – сайт, посвященный разработке маркетинговой стратегии компаний. Ссылка на сайт: <https://www.smartinsig>

Коровянский А.Г.,Замчевская Е.С.,Манин О.Ю.

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

ТОЧНЫЙ РАСЧЕТ ВАРИАНТОВ – ВАЖНОЕ КАЧЕСТВО РОСТА МАСТЕРСТВА МОЛОДОГО ШАХМАТИСТА

Почти любой шахматист во время практической партии довольно редко проводит комбинацию (ряд форсированных ходов, ведущих к победе или ничьей). Гораздо чаще он занимается анализом данного положения, ее оценкой, после чего составляет план игры. Но все же расчетом вариантов игрок занимается почти все отведенное время. Наш опыт показывает: умение вести расчет глубоко, разбирая в уме наибольшее число возможностей и своих, и соперника, - во многом определяет мастерство и силу шахматиста [6].

Ведя шахматную партию, необходимо производить отбор ходов – кандидатов и достаточно далеко считать все разветвления, затрачивая на это как можно меньше времени. Иначе можно попасть в цейтнот. Практика ясно подсказывает: лучший метод овладения искусством точного расчета – постоянные, плановые тренировки. Главное здесь – придерживаться и доверять классическим опытам. Теории расчета вариантов большое внимание в своих трудах уделяли известные наши тренеры – методисты Александр Котов и Марк Дворецкий.

Важно, чтобы воспитанники постоянно проходили систематические направленные тренировки, решая специально подобранные позиции. Решать позиции надо в условиях, приближенных к практической игре, контролируя свое время на обдумывание. В каждом положении следует найти сильный ход, ведущий к победе или ничьей, или отыскать лучшее продолжение игры из нескольких, обосновав свой выбор точными вариантами [5].

Вот некоторые методические советы, чтобы тренировка прошла на высоком уровне:

1. Расставить позицию на доске, взяв себе ту сторону, чья очередь ходить.
2. В зависимости от сложности положения – установить время на обдумывание.
3. Наметить для себя несколько ходов – кандидатов.
4. Рассчитать и записать варианты решения каждого хода - кандидата.
5. Выбрать лучший (по вашему мнению) ход.
6. Если не хватает времени для расчета, следует добавить 5-10 минут.
7. В случае, когда после того, как время истекло, а решение все же не найдено, надо тщательно проанализировать позицию, передвигая фигуры, стараясь записать ответ. Это поможет в дальнейшем вам и тренеру.

Надо учиться останавливать свой выбор на конкретном ходе и поменьше колебания. Ведь от нерешительности страдает результат – колебания ведут бесславным проигрышам [4].

Опираясь на свой опыт работы, можно отметить те типичные ошибки, которые допускаются при расчете:

1. Не рассматривается самая сильная, зачастую скрытая, защита соперника.
2. Упускаются из виду некоторые хорошие ходы – кандидаты.
3. Неважно запоминается в уме изменившаяся позиция уже после нескольких ходов.
4. Не замечается сильнейшее продолжение уже на втором – третьем ходу решения.

Все эти упущения и ошибки, как правило, устраняются со временем, по мере решения все более сложных позиций.

Гроссмейстер А. Котов справедливо писал: «Прежде чем начинать расчет, обязательно определите все возможные ходы – кандидаты, четко их сформулируйте, запомните в любом порядке. И расчет затем ведите именно в этом порядке» [3]. Иначе мы просто забудем разобрать тот или иной ход, а он - то может оказаться лучшим! Ведь, считая варианты, шахматист обязательно поглядывает на часы – сколько времени осталось на все ходы до контроля? – и порой нервничает, спешит и в горячке просто забывает рассмотреть тот или иной возможный ход. В случае же, если он приучится до начала расчета перечислять и фиксировать все возможные ходы – кандидаты, то

процент возможности забыть какой – либо ход – кандидат значительно снизится, а значит точность игры улучшится.

На занятиях со студентами спецотделения мы предлагаем решать им позиции, разбитые на восемь разделов:

1. комбинационное зрение (нахождение и простой расчет тактических ударов);
2. точный расчет коротких вариантов;
3. длинный форсированный расчет;
4. рациональный выбор хода – кандидата;
5. нахождение сильных ходов в процессе расчета;
6. учет ресурса соперника;
7. поиск нестандартных решений;
8. сложный расчет [6].

В каждом из этих разделов постепенно – от простого к сложному – отрабатываются определенные навыки.

Опыт показывает: осилив примерно 50 позиций каждого раздела, вырабатывается устойчивый навык такого расчета, а практическая сила шахматиста значительно увеличивается [4].

Перечитывая труды выдающихся русских педагогов К. Ушинского, В. Сухомлинского, А. Макаренко, лишней раз убеждаешься, что они постоянно придавали большое значение развитию памяти. Для совершенствования своего мастерства шахматисту хорошая память очень важна. Например, сыграв партию, игрок, обладающий нормальной памятью, сразу же восстановит ход борьбы, и вместе с тренером проанализирует, отметит ключевые моменты сражения.

Из нашей практики отличную память в свое время имел сильнейший шахматист области Дмитрий Коровянский. Сыграв, например, в блиц 15 партий, он через час записывал все поединки без единой ошибки. А точная запись партий это – глубокий анализ, учет хороших и плохих ходов, а значит рост мастерства.

Между тем, встречаются и сегодня даже сильные игроки, которые не в состоянии воспроизвести ход борьбы в партии без ошибок. Это, конечно, существенный недостаток. У таких игроков рост их мастерства будет идти медленно.

Великолепной памятью в свое время обладал четвертый чемпион мира Александр Алехин, который в слепую играл сразу 32 партии.

С помощью хорошей памяти, мы в уме «видим» расположение фигур и пешек, их движение и изменение. Без этого невозможен точный расчет вариантов, невозможен качественный рост мастерства молодого шахматиста [4].

Среди известных гроссмейстеров главным «Счетчиком» в свое время был экс-чемпион мира Михаил Таль. Он всегда искал конкретное, «хирургическое» решение позиций, подкрепленное точным и далеким расчетом операций на шахматной доске [4].

Очень интересно и поучительно было наблюдать, как, например, недавно закончившуюся партию анализировали гроссмейстеры Д. Бронштейн, Л. Полугаевский, Г. Каспаров, Е. Геллер. «Разбор полетов» почти всегда шел молча, они очень быстро переставляли фигуры на доске, показывая сложные варианты. Эти гроссмейстеры счетного направления имели свою особенность. У них все продолжения были очень конкретны. Ни одно утверждение не принималось на веру, без доказательств, а все опровержения демонстрировались на доске.

Но есть и шахматы, которые в партии довольно мало считают, а опираются на свою интуицию и свое понимание положения. К ним относятся гроссмейстеры М. Ботвинник, В. Слысsov, Т. Петросян. Конечно, они имеют в своей коллекции немало побед, одержимых благодаря далекому и точному расчету. А шахматиста, нашего нашедшего абсолютную пропорцию, между счетными и оценочными компонентами, по словам М. Таля, не существует. И можно привести много примеров из практики шахматистов, когда увлечение одной из этой составляющей частей, увы, приводило к очень печальным результатам [5].

Или вот еще интересный пример. В 32-м первенстве СССР, в Табилиси, В. Смыслов к 30-му ходу добивался почти в каждой партии значительного перевеса, хотя его соперники не делали особых ошибок. Между тем, в активе у Смыслова оказалось только четыре победы. Почему? Да, потому, что когда наступал час реализации преимущества, то избежать конкретного расчета на доске было невозможно. А Смыслов избегал всего неясного, ведь он принадлежал к числу игроков, которые, как правило, в сложных позициях занимался их общей оценкой [4].

В заключении нашего разговора о расчете вариантов в миттельшпиле и эндшпиле нам хотелось бы обратить внимание на одно обстоятельство. Встречаются шахматисты, основывающие свою игру только на нахождении неожиданных тактических ударов, ставящие сопернику на каждом ходу ловушки, выдумывающие всевозможные тактические трюки.

Надо сказать: умение владеть тактическим искусством, распознать и предупредить удары партнера, вовремя разгадать его коварные ловушки – является важным качеством сильного игрока – бойца.

Однако эта способность в тактике должна идти рядом с мастерством позиционной игры, умением анализировать и оценивать позицию, составлять четкие стратегические планы. Только грамотность стиля игры приводит молодого шахматиста к успеху. А всякая однобокость, увлечение только тактикой приводит к неизбежным печальным результатам в сильных турнирах, к снижению творческих и спортивных достижений [4].

Литература:

1. Ботвинник М.М. Как растет шахматист. – М., 1987. – С.67-69.
2. Дворецкий М.И. Трагикомедии в эндшпиле. – М., 2010. – С. 90-95.
3. Карпов А.Е., Мацукевич А.А. Оценка позиции и план. – М., 2007. – С. 12-24.
4. Коровянский А.Г., Манин О.Ю., Шумилов О.Ю. Проблемные вопросы привлечения студентов спецотделения к занятиям шахматами / Физическое воспитание и спорт в вузах: сб. статей XI Международной науч. конф., Белгород, 23-24 апреля 2015г / - Изд-во БГТУ, 2015. – С. 193-194.
5. Котов А.А. Комбинационная и позиционная игра. – М., 2005. – С. 114.
6. Суэтин А.С. Середина игры в шахматной партии. – Минск., 1961. – С. 94-100.
7. Эйве М. Стратегия и тактика. – Ростов – на – Дону., 2002. – С. 102-110.

Коровянский А.Г., Замчевская Е.С., Бухало Б.Ю., Жигайло К.Ю.
*Белгородский государственный технологический университет
 им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия*

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ ИГРЫ В ХОРОШИХ ПОЗИЦИЯХ

В середине партии – миттельшпиле - вы добились хорошей позиции. Но что же делать дальше? Очевидно, следует оценить, является ли преимущество кратковременным или долгосрочным. Например, если оно заключается в лучшем развитии или в некоторых шансах на атаку, то ваше преимущество – временное; если же оно базируется на лучшей пешечной структуре, на превосходстве «хороших» лёгких фигур над «плохими», то оно, вероятно, долгосрочное. Многие виды превосходства, к примеру, как контроль над открытой линией, могут быть как долгосрочными, так и

кратковременными, в зависимости от того, есть ли у противника способ изменить ситуацию в свою пользу [5].

Важно также учитывать возможности партнёра по созданию контригры. Не стоит, например, начинать неторопливый манёвр, если его проходная пешка бежит в ферзи. Только если соблюдены два условия – у вас долгосрочное преимущество и у соперника нет контригры,- тогда вы можете, не торопясь, улучшить позицию короля, других фигур. Но в этом случае, вы не только можете воспользоваться этим, но обязательно должны сделать это. Даже если вы не видите конкретную причину, почему специфический подготовительный ход может оказаться полезным, но вы ничего не потеряете, сделав его.

Вот интересный пример из известной партии Петросян-Унцикер: (Kpg1, Fb5, Lc1, Lc6, Kb3, пп. a4, b2, d4, e3, f2, g3, p2 (12) – Kpg7, Fa8, La7, Ld8, Cd6, пп.a5,b4,d5,e6,f7,g6,h6 (12).

Белые абсолютно доминируют по линии «с», что вместе с давлением на слабую пешку «a5» - даст им долгосрочный перевес, а чёрные так связаны, как говорится, по рукам и ногам, что они не имеют никаких реальных перспектив организовать контригру. Тем не менее,- положение ещё довольно сложное, и белым совсем не просто найти активный план к усилению позиций. Петросян приходит к выводу, что лучше всего – надвигать пешки королевского фланга, но если делать это немедленно, то будет раскрыт свой король. Поэтому он решает эвакуировать своего «монарха» в безопасное убежище на «a2» до того, как приступить к игре на королевском фланге. Только полное отсутствие контригры у соперника может оправдать столь экстравагантный манёвр; но в данной конкретной ситуации белые абсолютно не должны торопиться. Надо сказать, что план Петросяна полностью удался – он спрятал короля в безопасный уголок, а затем сумел вскрыть линии на королевском фланге и «пленить» чёрного короля.

Распространённая ошибка при реализации перевеса – увлечение тактикой ради самой тактики. Общепринятое представление об идеальной партии таково: в позиционной борьбе вы переигрываете соперника и завершаете встречу вспышкой блестящей тактики. На самом деле, идеальной будет та партия, в которой вы побеждаете, не дав сопернику никаких случайных контршансов. Если вы можете выиграть с помощью чёткой комбинации, то это – лучший способ предотвратить контригру соперника, поскольку партия заканчивается очень быстро [2]. Однако вы должны быть действительно уверены, что комбинация проходит; довольно легко просчитаться в запутанных осложнениях, и если проявляется какой-то элемент сомнения, то,

очевидно, стоит предпочесть чисто стратегический подход. Даже если комбинация «работает» (то есть тактически правильна), то следует удостовериться, что ваше преимущество по окончании комбинации будет больше, чем в позиции до неё. Типичная ошибка – начать тщательно продуманную тактическую операцию ради выигрыша, например, качества за пешку, а потом обнаружить, что после такой комбинации стало меньше шансов на выигрыш, чем до неё [4].

В следующем примере двух известных английских гроссмейстеров белые, имея стратегически выигрышную позицию, заметили соблазнительную, очень красивую комбинацию. Но... (Kpg1, Fb3, Lc1, Lf1, Cb5, Ce3, Kd2, nn.a2, b2, d5, e4, f4, g2, h3 (14) – Kpg8, Fe7, La8, Lc8, Cg7, Ка6, Kd7, nn.a7, b7, c5, d6, f7, g6, h7 (14)).

Позиция возникла из защиты Бенони, развивавшейся крайне неудачно для чёрных. Посмотрите: все фигуры белых занимают активные позиции, к тому ж у них – два слона в динамичном положении; тогда как ладья чёрных «a8» - бесполезна, а их кони – беспомощны. Последовало: 1.e5! Это – типичный прорыв для этой системы. 1...de 2.d6?! Но это уже неожиданно. Простой ход 2. f5, после чего у чёрных просто проиграно. Теперь чёрные берут вторую пешку и ждут. 2...Fd6 3.Ff7? Чёрные совершенно не видели эту жертву, и когда соперник взялся за ферзя они не могли понять куда же он направляется...

Вопросительный знак, поставленный к последнему ходу белых, пожалуй,- чересчур суровая оценка, ведь белые и здесь побеждают. Однако с практической точки зрения ход 3.Ke4! вёл к позиции, где от белых для успеха требовалось делать только прямые, очевидные ходы. Ход же в партии полностью меняет характер позиции, обостряет её, и ставит перед обоими игроками новые проблемы. Короче говоря, белые заметили привлекательную комбинацию без тактических изъяснов, ведущую к выигрышной позиции. Но затем они совершили ошибку, не задав себе вопрос: «А будет ли мой перевес после комбинации больше или меньше, чем до неё?»

В дальнейшей игре белые всё время имели лучшее положение, но накаутирующий удар никак не находился. Как раз в тот момент, когда понадобились бы несколько дополнительных минут, пришёл цейтнот. Белые сделали быстрый, но неудачный ход. В результате – выигрыш был упущен.

Дальше активной стороне пришлось уже защищаться. А теперь – новая ошибка, ведь очень немногие шахматисты могут хорошо обороняться, когда из выигрышной позиции попадают в худшую.

Требуется исключительный самоконтроль для того, чтобы забыть о том, что было раньше, и просто сосредоточиться на текущей ситуации.

Белые ещё могли удержать позицию, но их одолели эмоции и последовало наказание в виде поражения.

Да, верно советуют опытные шахматисты: если ваша позиция объективно проиграна, то самое важное правило здесь – стараться продолжать игру. Это не означает, что надо затягивать безнадёжное сопротивление; это значит – не позволяйте сопернику форсировать слишком простой выигрыш. Чем дольше вы заставите его работать, тем больше шансов, что он где-нибудь ошибётся. В разобранной только что позиции белые искали накаутирующий удар и всё время отказывались от вариантов, в которых у них «только» пешкой больше. А невозможность быстрого выигрыша, очевидно, в конце концов, привела белых к раздражению, потере объективности и закономерной ошибке. Поучительный поединок [1].

Чтобы добиться хорошей позиции, надо никогда не забывать о центре. Ведь, как показывает практика, борьба за центр – это важнейший принцип шахматной стратегии. Еще пятый чемпион мира голландский гроссмейстер Макс Эйве в свое время отмечал, что кто не занимает центр и не централизует фигуры, того ждет быстрый проигрыш.

Почему же борьба за центр является «краеугольным камнем» успеха в шахматах? Мы здесь укажем три главные причины:

1. Надежный пешечный центр, как правило, обеспечивает перевес в пространстве и значительно стесняет фигуры соперника, снижая их активность и затрудняя их нужное маневрирование.
2. Когда у вас подвижный пешечный центр, то это очень хорошо, так как пешки, к примеру, белых могут продвинуться на пятую и шестую горизонтали, тем самым еще больше стесняя черных, что помогает сильнейшей стороне организовать решающую атаку.
3. Фигуры, стоящие в центре, не только держат под прицелом максимальное количество полей шахматной доски (например, конь на краю доски обстреливает 4 поля, а в центре -8), но и при необходимости они добираются до любого поля для атаки или защиты очень быстро - в один – два хода. При прочном центре нам всегда легче подготовить успешную атаку [2].

Не случайно уже в дебюте шахматисты думают о воздействии на центр. Поэтому не удивительно, что для быстрой мобилизации сил и борьбы за центр игроки подрывают центр соперника, не

останавливаясь перед жертвой пешек и даже фигур. Например, в ферзевом гамбите играют 1.d4 d5 2.c4 dc; или в королевском гамбите следует: 1.e4 e5 2.f4 cf. Когда черные принимают жертвы, то игра белых сразу становится активнее, лучше, так как блокирующая пешка соперника удаляется из центра. Рассмотрим по нашей теме партию Чигорин – Стейнниц, где был разыгран гамбит Эванса, и русский чемпион пожертвовал фланговую пешку ходом b2-b4, чтобы создать сильный пешечный центр. 1.e4 e5 2.kf3 kc6 3.Cc4 Cc5 4.b4 cb4 5.c3Ca5 6.0-0 d6 7.d4 Cg4 8.cb5 ed 9.cd Cd7. Подведем итоги дебюта. У белых прочный пешечный центр d4, e4 против одной центральной пешки черных d6. Достоинство такого расположения белых в центре состоит не только в том, что они контролируют все главные центральные поля по пятой горизонтали, но и в том, что через несколько ходов, после нужной мобилизации, активные пешки двинуться вперед, оттесняя силы соперника. Перевес белых в центре обещает им отличную игру в середине партии и с лихвой компенсирует недостающую пешку. Через 20 ходов Михаил Чигорин одержал блестящую победу.

Если у соперника появился сильный пешечный центр, то его следует обязательно подрывать. Ведь длинные пешечные цепи закрывают диагонали и вертикали и не позволяют вашим фигурам включаться в сражение.

Как правило, атака пешечной цепи ведется против ее основания, т.е. незащищенной пешки в цепи.

Успешно проведя операцию по подрыву центра партнера, вы даете волю своим фигурам и добиваетесь активной игры. А умение в шахматах приходиться постепенно, по мере освоения теоретических и практических навыков игры [1].

Итак, как бы ни нравилось вам побеждать, надо понимать, что неудачи неизбежны и даже необходимы для дальнейшего совершенствования. А мастерство шахматиста заключается в том, чтобы избежать больших неудач в важных, главных битвах и партиях [3].

Литература:

1. Здоровье формирующие технологии в учебном процессе по дисциплине «Физическая культура»: Учебное пособие (под ред. С. И. Крамского, В. П. Зайцева).- Белгород. Изд-во БГТУ, 2009.- С. 88-89.
2. Коровянский А.Г. Методика изучения шахмат в современных условиях. Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015.- С 299-302.
3. Корчной В. Л. Мои 55 побед белыми.-М., 2004.-С.212-230.
4. Нанн Д. Секреты гроссмейстера. -М., 2000, С. 5-48.

5. Таль М. Н. Компоненты успеха. – М., 2005.-С. 78-107.

Коруковец А.П., Сулейманов Р. Р.

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия

ЗНАЧИМОСТЬ КОМПЛЕКСА ГТО В НАШЕ ВРЕМЯ

Кто, когда и как определял готовность советских граждан к труду и обороне, сегодня мало кто помнит. А зря. Во времена существования физкультурного комплекса ГТО Советская армия не знала проблем с призывниками – никто не стремился «откосить», к защите Родины были готовы все!! Пожалуй, ГТО – опыт, к которому стоит вернуться...

В современное время, люди все больше и больше внимание уделяют здоровому образу жизни и спорту. Не только походы в тренажерные залы, пробежки по парку, но и самые простые физические упражнения, такие как приседания и прокачка пресса в домашних условиях, пользуются невероятной популярностью. Одни, считает это модным, и, делая те или иные упражнения, пытаются не отставать от моды. А другие, действительно понимают, что нагрузки, даже те, что чуть больше нормы, помогут укрепить здоровье и держать себя в тонусе.

Со времен советского союза, «Готов к труду и обороне» — программа физкультурной подготовки в общеобразовательных, профессиональных и спортивных организациях. Первым шагом, на пути к зарождению данной программы, стала опубликованная 24 мая 1930 года, статья в газете «Комсомольская правда», заголовки которой гласили: «Крепкие мышцы, зоркий глаз нужны каждому трудящемуся!». Проводились беседы, издавались агитационные листовки, плакаты, различные лозунги, стихотворения... Все призывало заниматься спортом. И уже в 11 мая 1931, Всесоюзным советом физической культуры при Центральном Исполнительном Комитете, проект был введен в народ[2]. Кстати, значок ГТО, который, на то время имел название «Физкультурным орденом», свое первоначальное название получил от маршала К.Е. Ворошилова, сразу после того, как победителем конкурса пятнадцатилетний школьник Г. Тактаров. Конечный вариант значка подготовил художник М.С. Ягужинский. Мероприятие стало активно проводиться, в нем хотел поучаствовать каждый. Так, например, в 1975 году в массовых стартах участвовали 37 000 000 человек, а более 350 000 парней и девушек, стали чемпионами районов, городов, областей, республик. И лишь один человек стал чемпионом ГТО в многоборье [1].

По сей день, данное мероприятие не утратил свою актуальность, а лишь набрало обороты.

В связи с тем, что в наше время, время электронных технологий, компьютеров и прочих гаджетов, физическая подготовка молодежи, да и состояние здоровья, снизились, по сравнению с прошлыми годами, ГТО стали активно пропагандировать, что дает свои плоды.

Какие же мотивы побуждают студенческую молодежь принимать участие во ВФСК ГТО? Для выявления мотивов нами была использована модифицированная методика А. В. Шаболтаса «Мотивы занятий спортом». Данная методика позволяет выявить доминирующие причины участия студенческой молодежи в выполнении нормативов ВФСК ГТО.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что не наблюдается явного преобладания того или иного мотива, все исследуемые мотивы представлены примерно в равных долях. Это может свидетельствовать о том, что при выполнении нормативов ГТО студенческая молодежь реализует свои личные цели (рисунок).

Как видно на рисунке 1, чуть больше других представлен мотив социального самоутверждения (у 20% опрошенных), что проявляется в стремлении проявить себя, достигаемые при этом успехи рассматриваются и переживаются с точки зрения личного престижа, уважения знакомыми. Мотивы, включающие двигательный компонент (мотив физического самоутверждения, желание участвовать для компенсации дефицита двигательной активности, мотив эмоционального удовольствия от движения и физических усилий), преобладают у 35% респондентов. Следует обратить внимание и на мотивы, связанные с подготовкой к профессиональной деятельности, что чрезвычайно важно для студентов, будущих педагогов. К сожалению, этот мотив преобладает всего лишь у 7% респондентов.

На наш взгляд, одним из значимых мотивов возрождения комплекса ГТО является гражданско-патриотический мотив, выражающийся в стремлении к спортивному совершенствованию для поддержания престижа города, страны. Но данный мотив доминирует всего у 9% опрошенных.

Социальные мотивы в данной выборке также представлены незначительно (6% и 11%).

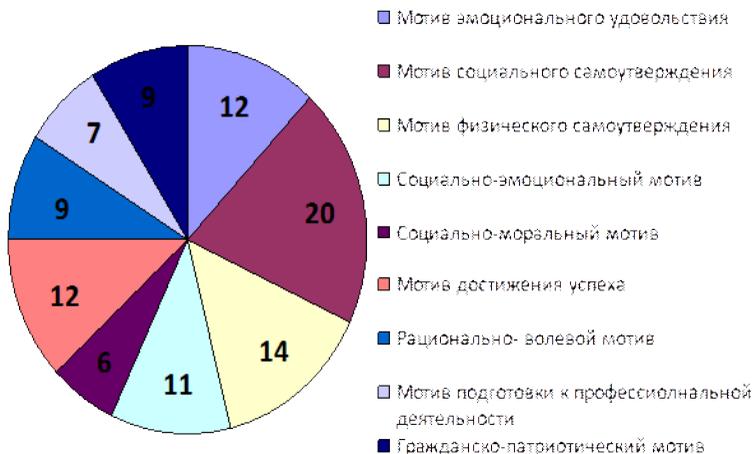


Рис. 1. Мотивы студенческой молодежи в выполнении нормативов ВФСК ГТО (в % от общего числа студентов)

Анкетирование позволило выявить и причины неучастия студенческой молодежи во ВФСК ГТО. Основные причины неучастия выражаются в отсутствии мотивации у студенческой молодежи: 9% испытуемых отмечают, что им это не интересно, у 14% опрошенных отсутствует желание участвовать в выполнении нормативов ГТО, 22% респондентов в качестве главной причины называют лень. К другим причинами неучастия студенческой молодежи во ВФСК ГТО относятся проблемы со здоровьем (13%), плохая физическая подготовленность (14%), занятость другими делами (4%), большие физические нагрузки в режиме дня (4%), а также вредные привычки (алкоголь, курение) - 5%.

На наш взгляд, важным вопросом для реализации поставленных в нашем исследовании задач является вопрос о том, какие стимулы побуждали бы студенческую молодежь принимать участие во ВФСК ГТО. На основании полученных данных можно констатировать, что стимулы, предложенные респондентами, в основном относятся к внешней мотивации личности и проявляются в получении вознаграждения: денежное вознаграждение (18%), бесплатное посещение спортивных залов (7%), призы за участие (7%), оценки за учебные дисциплины (8%), возможность получения значка (9%). Немаловажным фактом является то, что около половины опрошенных (42%) вообще не смогли назвать способы стимулирования, выбрав

ответ «затрудняюсь ответить». Лишь 8 респондентов (9%) считают, что стимул стать лучше, характеризующий внутреннюю мотивацию, будет способствовать побуждению студенческой молодежи к участию во ВФСК ГТО.

Таким образом, как видно из результатов проведенного нами исследования, содержание мотивов, побуждающих студенческую молодежь к выполнению нормативов ВФСК ГТО, нельзя считать благоприятной основой для формирования мотивации. В основном в структуре преобладают внешние мотивы. Ни один студент не выделил такие мотивы, как узнавание нового, потребность в совершенствовании собственных навыков и достижении успеха. Особенное беспокойство вызывает тот факт, что в качестве респондентов выступали будущие педагоги физической культуры, которые в своей профессиональной деятельности призваны мотивировать своих воспитанников к занятиям физической культурой, активному участию в сдаче норм ГТО.

Литература:

1. Крамской, С.И. Оздоровительно-развивающая направленность физической культуры при подготовке специалистов технического вуза / С.И. Крамской, Е.А. Бондарь, Н.А. Тулинова // Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов: межвуз. сб. ст. / под ред. В.С. Богданова. – Белгород, 2014. – Вып. XIII. – С. 456 – 458.
2. Амельченко И.А. Комплексный подход к проблеме формирования здоровья студентов специального учебного отделения / И.А. Амельченко // Совершенствование системы физического воспитания в вузе: сб. материалов науч.-практ. конф. МГСУ 21 — 22 июня 2012 года / М-во образования и науки Росс. Федерации, ФГБОУ ВПО «Моск. Гос. Строит. Ун-т.»; ред. колл. В.А. Никишкин, Л.М. Крылова, Т.Г. Савкив. — Москва, 2012. — Вып. 5. — С. 274 — 277.
3. Егоров, Д.Е. Современные проблемы подготовки специалистов с учетом состояния здоровья / Д.Е. Егоров // Здоровый образ жизни и физическое воспитание студентов и слушателей вузов: материалы XI науч.-практ. конф., 4 апреля 2013 г., г. Москва / Под ред. А.В. Карасева, В.А. Собины. – М.: ИНЭП, 2013. – С. 50 – 52.
4. Иванов, М.В. Физические упражнения для поддержания спортивной формы / М.В. Иванов // Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов: межвуз. сб. ст. / под ред. В.С. Богданова. – Белгород, 2014. – Вып. XIII. – С. 431 – 435.

5. Курашвили В. А., Журнал «Вестник спортивных инноваций», Выпуск: 46 (46) 2013, 02 мая 2013
6. Ефремова Ю.С. Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «готов к труду и обороне» (ГТО) в системе социокультурного и психолого-педагогического сопровождения родительства.[Текст] // Педагогическое образование в России. – 2015. – № 1. – С.79 – 82.
7. Указ от 11.05. 1931 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»

Костенко А.Ф.

*ГБПОУ ВО «Борисоглебский сельскохозяйственный техникум»,
г Борисоглебск, Россия*

РЕЗУЛЬТАТЫ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ ТЕХНИКУМА ЗА 2017-2018 УЧЕБНЫЙ ГОД

Научно-исследовательская и научно-методическая работа в техникуме регламентирована Федеральным законом «О науке и государственной научно-технической политике» от 23.08.1996 г. № 127 (в редакции от 23.05.2016 г.); Законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г.; Положением «О Совете по научной и инновационной деятельности ГБПОУ ВО «БСХТ»» от 19.12.2017 г.; Положением «О научно-исследовательской и экспериментальной, конструкторской работе преподавателей и студентов ГБПОУ ВО «БСХТ» от 14.09.2017 г.; Уставом образовательного учреждения; другими нормативно-правовыми актами.

Координацию научно-исследовательской работы осуществляет Совет по научной и инновационной деятельности.

Научно-исследовательская работа осуществляется на дневном отделении. Особого внимания заслуживает исследовательская, опытническая, экспериментальная работа следующих преподавателей: Архиповой Л.Н., Бугровой Л.О., Вензелевой Н.И., Герилович Н.Н., Енукашвили О.В., Ессе Н.В., Жданкиной М.А., Зайцева И.И., Зеньковой М.Н., Костенко А.Ф., Красиковой Л.А., Крюкова С.Ф., Локтева Е.В., Масловой М.С., Мерзликина М.Г., Мицкевич И.В., Морозовой Г.В., Мураева А.Н.(директор), Ночевой Т.Н.(социальный педагог), Пароваевой О.В., Петенко В.М., Петрушиной Е.А., Рясковой А.В., Сафронова А.А., Сторублевцевой Г.Н., Бубекри М.М., Внуков Ю.В.(филиал ГБПОУ ВО «БСХТ» г.Эртиль).

Научная и инновационная деятельность планируется и ведется по следующим направлениям:

- развитие инновационной и исследовательской деятельности;
- психологическая помощь преподавателям в организации учебного процесса и научно-исследовательской работы;
- обоснование и разработка способов применения современных достижений науки и техники;
- исследование проблем обучения и воспитания;
- исследование вопросов педагогики и психологии содержания, организации и методики образовательного процесса;
- инновационный менеджмент в образовании.

Совет по научной и инновационной деятельности использует в своей работе различные формы научной деятельности:

- > научно-исследовательские, опытнические, экспериментальные;
- > разработка учебных пособий, методических разработок;
- > написание теоретических статей;
- > подготовка докладов, исследовательских отчетов, сообщений, рецензий, других научно-методических материалов;
- > участие в разработке проектов положений, инструкций, других руководящих и нормативных документов;
- > обобщение результатов исследований и выработка рекомендаций;
- > проведение анализа и экспертизы научно-исследовательских работ;
- > подготовка и проведение конференций, семинаров, обобщение их результатов;
- > экспериментально-опытническая работа (экспериментальная площадка).

Совет по научной и инновационной деятельности поддерживает связь с ООО «Консалтинговая компания Юком» г. Тамбов, Центром содействия развитию научных исследований и другими научными центрами. Эта связь способствует взаимодействию начинающих исследователей обменом научным, исследовательским опытом, для выхода научных исследований на новый более высокий качественный уровень.

Совет по научной и инновационной деятельности ежегодно проводит внутритехникумовские конференции, научно-технические выставки. Студенты вместе с научными руководителями участвуют в городских, областных, всероссийских и международных конференциях, выставках.

За анализируемый период техникум принял участие в более чем 130 - и мероприятиях научно-исследовательской, научно-технической направленности.

По результатам научных исследований опубликовано статей, докладов, методических разработок – 27, 2 электронных сборника материалов конференций.

Основными формами исследовательской работы и представления ее результатов в техникуме являются:

- внедрение научно-исследовательских разделов в различные виды учебных занятий;
- включение в учебные планы специальных курсов по организации учебно-исследовательской работы;
- организация и проведение научно-теоретических и научно-практических конференций, выставок технического творчества, подготовка и защита исследовательских проектов, реферативных, курсовых и выпускных квалификационных работ;
- работа экспериментальной площадки «Формирование новых элементов политического сознания в процессе внеклассного изучения «Российские выборы глазами студентов». Анализ работы экспериментальной площадки в 2017-2018 учебном году;
- сотрудничество с научно-методическими центрами СПО, Вузами.

Научно-исследовательская и инновационная деятельность в рамках Совета осуществляется в несколько этапов:

На первом этапе (основном) предполагается:

- овладение методами исследования;
- умениями представлять различные подходы к проблеме;
- навыками ведения дискуссии.

Результаты 1 этапа:

- введение региональных знаний в научный оборот;
- публикации статей преподавателей и студентов в различных сборниках;
- выступления на научных конференциях;
- публичные защиты исследовательских проектов;
- методическое обеспечение введения научной и инновационной деятельности в учебно-воспитательный процесс.

Второй (практический) этап, предусматривает практическую реализацию проведенных исследований:

- апробирование научных и инновационных материалов в учебно-воспитательном процессе техникума, общеобразовательных школах;
- активизация разработки реальных курсовых и дипломных проектов;
- апробация работы экспериментальной площадки на самостоятельное внеклассное изучение работы «Российские выборы глазами студентов»;
- издательская деятельность.

Преподаватели и студенты принимают участие в трансляции опыта научно-исследовательской работы через средства массовой информации: публикации статей в журналах «Научный альманах» (г. Тамбов), газете «Вестник СПО», через участие в различных конкурсах, научно-практических конференциях, симпозиумах, публикациях материалов на сайтах: infourok.ru; портал Единый урок; Всероссийский образовательный портал «ПРОСВЕЩЕНИЕ» и других.

Принимали участие в региональных мероприятиях: Конкурсе творческих и исследовательских проектов «Эффективная и экологически чистая школа» научно-исследовательский проект в рамках фестиваля #Вместе Ярче (май – 30 октября 2017 г.; Региональная научно-практическая конференция «История страны в истории учебного заведения» ГБПОУ ВО «Верхнеозерский сельскохозяйственный техникум» Декабрь 2017 г.; Окружном конкурсе патриотической песни «Красная гвоздика» (февраль 2018 г.); Окружном смотре-конкурсе творчества студентов образовательных организаций СПО «Студенческая весна – 2018» - «Вперед, романтики!» март 2018 г.; Региональном этапе Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по укрупненной группе специальностей СПО 35.00.00 Сельское, лесное и рыбное хозяйство, март 2018 г.;

Приняли участие в ряде межрегиональных мероприятий: Межрегиональной дистанционной олимпиаде среди обучающихся профессиональных образовательных организаций ГАПОУ СО «Балашовский техникум механизации сельского хозяйства» (с 29 января по 09 февраля 2018 г.); Межрегиональной научно-практической студенческой конференции «Молодежь и аграрная наука: инновации, проблемы, перспективы» 02 февраля 2018 г.; V межрегиональный

конкурс курсовых работ студентов по специальности 35.02.07 «Механизация сельского хозяйства» по ПМ.03 «Техническое обслуживание и диагностирование неисправностей сельскохозяйственных машин и механизмов; ремонт отдельных двигателей и узлов среди профессиональных образовательных организаций СПО, март 2018 г.; 5-ом межмуниципальном фестивале-конкурсе «Проба пера». Петропавловский муниципальный район, Воронежской области, март 2018 год и других.

Приняли участие во Всероссийской научно-практической конференции «Роль профессиональных стандартов в развитии содержания профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы» (г.Острогожск, октябрь 2017 г.); ежегодных Митрофановских церковно-исторических чтений (региональный этап XXVI международных рождественских образовательных чтений – 2018 г.; Всероссийском конкурсе молодых поэтов «Проба пера» (ГБПОУ ВО «Павловский техникум») февраль 2018 г. и других мероприятиях федерального уровня.

Определенная работа проводилась в плане обмена опытом с международными научными организациями. В Международной научно-практической конференции: «EUROPEN RESEARCH: INNOVATION IN SCIENCE» («Европейские исследования: инновации в науке») Россия, г. Москва, 28 октября 2017; Международной научно-практической конференции «Наука сегодня: история и современность» (Россия, г. Вологда, 25 окт. 2017 г.); международной научно-практической конференции «Вопросы образования и науки».Тамбов, 30 ноября 2017 г. и ряде других.

Международной олимпиаде для педагогов «Активные и развивающие методы обучения, соответствующие ФГОС» от проекта megalantant.com.

В декабре 2017 года на базе ГБПОУ ВО «БСХТ» была проведена заочная Всероссийская научно-практическая конференция «Моя профессия – моя гордость!» по итогам которой был издан электронный сборник.

В марте 2018 года на базе ГБПОУ ВО «БСХТ» был проведен региональный молодежный студенческий форум «Производственная практика – фактор компетентности специалиста» в котором приняли участие представители СПО Воронежской, Саратовской и Тамбовской областей. По результатам молодежного форума был издан электронный сборник.

Как видим, подтверждением результатов 1-го и 2-го этапов научно-исследовательской и инновационной деятельности является участие техникума во Всероссийских, межрегиональных мероприятиях. Научно-исследовательская и инновационная деятельность преподавателей и студентов организуется системно, в контексте целостного процесса профессионального становления будущего специалиста, является эффективным средством их творческой реализации.

Слабым местом в научно-исследовательской, инновационной деятельности является вопрос патентования, что связано с отсутствием финансирования научно-исследовательской, изобретательской деятельности.

Также необходимо более качественное применение научного подхода к раскрытию тех или иных работ.

Через работу предметных кружков, написание рефератов студенты приобщаются к научной, исследовательской, экспериментальной работе, что выражалось в участии студентов в различных конференциях, семинарах, круглых столах.

Вместе с тем при организации научно-исследовательской, проектной и экспериментальной деятельности в техникуме в области современной педагогической науки и практики ощущается необходимость системного подхода к научно-методическому сопровождению инновационной деятельности образовательного учреждения; проектированию современных педагогических технологий и вариативных образовательных программ; обновлению тематики выпускных квалификационных работ с реальным воплощением.

Нуждается в активизации работа предметных цикловых комиссий по повышению эффективности научно-методических исследований, освещающих проблемы педагогики и образования, а также внедрение результатов научно-исследовательских работ в практику.

Кошев В.В., Минаева Л. А.

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

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ РОССИИ

Для реализации структурной политики, воздействия на социально-экономическое развитие, реализации научно-технических и инвестиционных проектов государство создает и реализует федеральные целевые программы.

Федеральные целевые программы (ФЦП) представляют собой увязанный по задачам, ресурсам и срокам осуществления комплекс научно-исследовательских, опытно-конструкторских, производственных, социально-экономических, организационно-хозяйственных и других мероприятий, обеспечивающих эффективное решение системных проблем в области государственного, экономического, экологического, социального и культурного развития Российской Федерации [1].

Все ФЦП разрабатываются в соответствии с ФЗ от 13.12.1994 № 60-ФЗ "О поставках продукции для федеральных государственных нужд", ФЗ от 21.07.2005 № 94-ФЗ "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных муниципальных нужд", Указами Президента РФ и Постановлениями Правительства РФ.

В 2018 году в России реализуется 25 ФЦП, которые делятся на 5 разделов.

Первый раздел называется Развитие высоких технологий, здесь реализуются программы, направленные на развитие космической отрасли до 2025 года, развитие космодромов Восточный и Плесецк, исследование и разработка приворотных направлений научно-технического комплекса, Развитие телерадиовещания на территории страны, создание нового поколения ядерных энерготехнологий, а также развитие и использование системы ГЛОНАСС.

Второй раздел охватывает Социальную инфраструктуру, он охватывает программы «Культура России», физической культуры и спорта в Российской Федерации, развитие внутреннего и въездного туризма, охрана озера Байкал и социально-экономическое развитие Байкальской природной территории, Развитие водохозяйственного комплекса РФ.

Третий раздел называется безопасность и включает такие Федеральные целевые программы как уничтожение запасов

химического оружия, обеспечение ядерной и радиационной опасности, национальная система химической и биологической безопасности, создание системы базирования черноморского флота, промышленная утилизация вооружения и военной техники, развитие уголовно-исполнительной системы, повышение безопасности дорожного движения, пожарная безопасность Российской Федерации.

В Четвертом разделе федеральные целевые программы направлены на Развитие регионов. Здесь выделены такие регионы как Калининградская область, Курильских островов на Сахалинской области, Республики Крым и города Севастополь, Республики Карелия.

Пятый раздел касается Развития государственных институтов. В нём присутствует такие федеральные целевые программы как развитие судебной системы России до 2020 года и развитие единой государственной системы регистрации прав и кадастрового учета недвижимости [2].

Общий объем финансирования составил 493,73 млрд. руб.

Таблица 1

Финансирование ФЦП в разрезе приоритетов

Наименование	Общий объем финансирования, млрд. руб.
Развитие высоких технологий	212,90
Социальная инфраструктура	50,49
Безопасность	35,77
Развитие регионов	179,58
Развитие государственных институтов	14,98

Рассмотрим 3 наиболее затратные ФЦП.

Федеральная целевая программа "Поддержание, развитие и использование системы ГЛОНАСС на 2012 - 2020 годы". Объем финансирования составит 43,45 млрд. руб., из них государственные капитальные вложения составляют 3,06 млрд. руб.

Основными заказчиками являются:

- Министерство промышленности и торговли Российской Федерации
- Министерство транспорта Российской Федерации
- Росстандарт
- Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

- Министерство обороны Российской Федерации
- Министерство внутренних дел Российской Федерации
- Федеральное космическое агентство
- Федеральная служба государственной регистрации, кадастра и картографии

Цель программы - расширение внедрения и использования отечественных спутниковых навигационных технологий и услуг с использованием системы ГЛОНАСС в интересах специальных и гражданских (включая коммерческих и научных) потребителей, международного использования российских технологий спутниковой навигации за счет поддержания и развития системы ГЛОНАСС.

Во время реализации ФЦП решаются следующие задачи: Улучшение тактико-технических характеристик системы ГЛОНАСС; расширение использования системы ГЛОНАСС на мировом рынке навигационных услуг; расширение качества и количества услуг, предоставляемых с использованием возможностей системы ГЛОНАСС; увеличение эффективности геологоразведки, строительства, связи, производства и распределения электроэнергии, сельского хозяйства; создание новых технологий военного и гражданского назначения; повышение эффективности и возможностей Вооруженных Сил Российской Федерации.

Федеральная космическая программа России на 2016 - 2025 годы. Объем финансирования составит 89,28 млрд. руб., из них государственные капитальные вложения составляют 8,08 млрд. руб.

Заказчиком является - Государственная корпорация по космической деятельности "Роскосмос".

ФЦП состоит из двух этапов, первый этап (2016-2020 г.) включает в себя наращивание до минимально необходимого состава орбитальной группировки космических аппаратов научного и социально-экономического назначения. Наращивание будет происходить космическими аппаратами, созданными в предшествующий программный период, опережающее создание ключевых технологий, элементов и целевых приборов для космических комплексов, создание которых планируется в соответствии с Программой, модернизация и техническое перевооружение в минимально необходимом объеме производственно-технологической и экспериментальной баз ракетно-космической отрасли, позволяющих создавать ракетно-космическую технику мирового уровня.

Второй этап (2021 - 2025 г.) заключается в поддержании минимально необходимого состава орбитальной группировки

космических аппаратов, частичное переоснащение ее космическими аппаратами нового поколения с характеристиками, соответствующими или превышающими характеристики лучших мировых аналогов, опережающее создание отдельных ключевых технологий, элементов и целевых приборов для наиболее приоритетных космических комплексов, разработка которых ожидается после 2025 года.

За время действия ФЦП планирует запустить 15 космических аппаратов. На данный момент запущен 1 космический аппарата – «Ломоносов», его запуск был произведен 28.04.2016 с космодрома Восточный [3].

Федеральная целевая программа "Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя до 2022 года" является самой затратной. Объем финансирования составит 162,21 млрд. руб., из них государственные капитальные вложения составляют 151,45 млрд. руб.

Основными заказчиками являются:

- Министерство энергетики Российской Федерации
- Министерство связи и массовых коммуникаций Российской Федерации
- Министерство образования и науки Российской Федерации
- Федеральная служба по надзору в сфере связи
- Федеральное агентство связи
- Министерство транспорта Российской Федерации
- Федеральное агентство воздушного транспорта
- Федеральное дорожное агентство
- Федеральное агентство морского и речного транспорта
- Федеральное агентство по обустройству государственной границы Российской Федерации

В 2017 году были запланированы работы по проектированию и строительству 250 объектов федеральной целевой программы развития Крыма и Севастополя. Наиболее крупные из них: строительство и реконструкция трассы «Таврида», строительство объездной дороги под Симферополем на участке Дубки – Левадки, строительство автомобильных подходов к Керченскому мосту (около 3 млрд рублей), развитие аэропортового комплекса «Симферополь», строительство системы водоподачи восточной части Крымского полуострова. Должны были быть введены в эксплуатацию 113 объектов ФЦП, в первую очередь, это школы, детские сады и объекты инженерной инфраструктуры. Но республика выполнила обязательства по ФЦП только на 89 %. Поэтому Крыму пришлось вернуть в казну около 5,3 млрд. руб. [4].

В 2018 году в рамках ФЦП запланировано 64 мероприятия на общую сумму 11,7 млрд рублей. 26 объектов должны быть введены в эксплуатацию до конца года. Кроме того, до 2022 года запланировано 105 мероприятий на общую сумму 55 млрд. рублей [5].

Можно сделать вывод, что развитие Республики Крым и г. Севастополь, космическая программа и развитие технологий ГЛОНАС являются приоритетными на сегодняшний день, на них привлекается большое количество как частных, так и бюджетных средств.

Литература:

1. Государственные программы Российской Федерации. URL: <http://www.programs-gov.ru> (дата обращения: 01.10.2018).
2. Федеральные целевые программы России. URL: <http://fcp.economy.gov.ru/> (дата обращения: 07.10.2018).
3. Основные положения федеральной космической программы 2016-2025. URL: <https://www.roscosmos.ru/22347/> (дата обращения: 07.10.2018).
4. Итоги реализации программы социально-экономического развития Крыма. URL: <http://fedpress.ru/article/1926867> (дата обращения: 08.10.2018).
5. Новости Севастополя и Крыма. URL: <https://ikstv.ru/novosti/v-ramkah-ftsp-do-2022-goda-v-sevastopole-zaplanirovano-105-meropriyatij-na-obshhuyu-summu-55-mlrd-rublej-gotovo-28-02-2018/> (дата обращения: 06.10.2018).

Коровянский А.Г., Замчевская Е.С.

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

ЗАКАЛИВАНИЕ, АКТИВНЫЙ ОТДЫХ И БОРЬБА С ВРЕДНЫМИ ПРИВЫЧКАМИ – ВАЖНЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕШНОЙ ИГРЫ МОЛОДЫХ ШАХМАТИСТОВ

Еще в древности люди умело использовали чудесный воздух у подножия гор, на берегу реки или моря. Они закаляли себя плаванием, купанием, обливанием водой разной температуры. Из тех далёких лет дошли до нас рецепты целебного применения естественных сил природы для укрепления здоровья человека и лечение его немощей. Родоначальник медицины великий врач Гиппократ рекомендовал обтирание, обливание и ванны как лечебные процедуры. Он писал о возбуждающем действии холодной и расслабляющем – теплой воды.

Греческий врач Асклепиад считал диету, гимнастику, игры и прогулки, а прежде всего закаливание – важнейшими средствами оздоровления человека [3].

Современная медицинская наука пришла к выводу, что при многократном повторении холодных и тепловых процедур образуются и закрепляются условные рефлексy, способствующие появлению благоприятных для организма реакций. Так, закаленный, привыкший к холодным температурам человек переносит морозную погоду легко, так как его организм рефлекторно вырабатывает тепло [4].

Учитывая важное профилактическое значение закаливания, врачи рекомендуют начинать его с обтирания водой до 20 градусов тепла, постепенно в дальнейшем понижая её температуру. Многие студенты позабыли бы о том, что такое насморк, бронхиты, ангины, если бы приучили себя к простейшей процедуре – ежедневно, ложась спать, обмывали бы ноги холодной водой. И не изменяли этой доброй привычке для начала целый год. Хочется сказать и о полезном для закаливания купании в русской или финской банях, оказывающем благоприятное влияние на организм. После парной чувствуется прилив энергии, улучшается работоспособность.

Надо не забывать и об отдыхе. Нахождение на свежем воздухе во время отдыха в выходные дни или вечером после учебного дня, будет способствовать молодому шахматисту скорейшему восстановлению сил организма. А вот совершать утренние или вечерние пробежки вдоль оживлённой автомагистральной дороги (что можно довольно часто увидеть на улицах больших городов) все же не следует. Ведь воздух с большим количеством примесей от выхлопных газов автомобилей свежим назвать никак нельзя, а при беге наши легкие обязательно будут интенсивно поглощать все эти вредные вещества [3].

Сущность активного отдыха заключается в увеличении двигательной активности человека, что позволяет обеспечивать нормальные физиологические процессы в организме и поддерживать тонус мускулатуры. В результате двигательной активности все системы органов человека поддерживают свою работоспособность, что является залогом хорошего самочувствия и доброго настроения [3].

Теперь о некоторых вредных привычках. Одна из них – курение. Правда, сейчас многие ведущие шахматисты считают его совершенно неоправданным и попросту не курят или уже бросили курить. Кроме атеросклероза, болезней сердца, курящим в значительно большей

степени, чем некурящим, грозит рак легких. Так, при обследовании мужчин в возрасте 35 – 65 лет, проведенном во многих странах, обнаружено, что курящие по 20 – 40 сигарет в день, умирают от рака легких в 20 раз чаще, чем некурящие. Известно, что у курильщиков раньше формируется склеротическое сужение артерии сердца, и в 5 раз чаще, чем у некурящих, отмечается смерть от инфаркта миокарда. Такие страшные обвинения табаку и определили ужесточение борьбы с курением во всем мире, в том числе у нас в стране, и в частности, в нашем университете. Среди шахматистов, в том числе и молодого возраста, курение, к сожалению, еще очень распространено. А жаль. Курящим можно лишь посоветовать: Как можно быстрее найти в себе мужество и решительность отказаться от того, что так вредит здоровью!

Если курение – порок, то алкоголизм настоящее бедствие. Являясь ядом для нервной системы, алкоголь пагубно влияет на умственные способности человека. Напомним, что пристрастие к спиртным напиткам вычеркнуло из числа многих молодых перспективных шахматных мастеров [3].

И еще несколько советов. Помните (об этом говорят медики), что прием лекарств в порядке самолечения не только вреден, но и опасен, так как может вызвать распространенное в настоящее время лекарственные болезни. Промедление с обращением к врачу при острых заболеваниях всегда чревато последствиями. Например, у больных аппендицитом происходит разрыв воспаленного отростка слепой кишки и дальнейшее развитие крайне опасного воспаления брюшины.

Компьютерная и игровая зависимость. Она приобретает все большие масштабы. Компьютерная зависимость постепенно исключает пользователя из реального мира и настоящего общества. Обе вредные привычки могут стать причиной деградации личности, поэтому нужно исключать их и жить полной жизнью.

Необходимо понимать «Компьютер — не игрушка»

В конце XX века появился Интернет — Всемирная информационная сеть, в которую может заглянуть каждый, кто имеет компьютер, подключенный к ней. Со временем появились интернет зависимые — пользователи, проводящие за компьютером дни и ночи.

Существует несколько видов компьютерной зависимости. На первом месте по степени востребованности в Интернете стоит общение в чатах и форумах, использование «Живого журнала» и электронной почты. Сама Всемирная паутина создан именно для того, чтобы люди имели возможность передавать друг другу информацию

быстро и без проблем. Но ее количество должно иметь какие-то пределы, ведь рассказать о важном — одно, а перебрасываться бесполезными, зачастую бессодержательными сообщениями — совсем другое.

Еще один вид зависимости — пристрастие к играм. Виртуальный компьютерный мир очень привлекателен — он является подобием того, что мы видим в фантастических голливудских мультфильмах. У некоторых возникает желание находиться там постоянно и таким образом осуществлять свою мечту — становиться их героем. Особенно это увлекает студентов, особенно впечатлительных.

Появилось также такое слово, как «серфинг», означающее бессмысленное и продолжительное перемещение с одного сайта на другой. Им увлекаются те студенты, которые не могут найти для себя подходящего занятия и хватают всю информацию, попадающуюся на глаза, заходят на самые разные сайты, преследуя только одну цель — провести побольше времени в Интернете.

Оказалось, что такая зависимость не менее опасна, чем наркотическая. Причина — великая притягательность всемирной паутины, где можно управлять миром и людьми в выдуманной вселенной, представлять себя идеальным, быть героем, обмениваться мыслями с друзьями, находящимися в любом конце света.

В силу данных обстоятельств иногда развивается не просто привычка, а настоящая болезнь, и излечиться от нее становится практически невозможно. Очень важно различать границу между тем и другим.

Компьютерная зависимость влечет за собой возникновение физических отклонений: нежелание двигаться, гулять, ходить на учебу, работу, мыться, то есть делать то, что не связано с компьютером.

Последствия проявляются в следующем: интернетоман начинает терять зрение, у него нарушается кровообращение, правильность осанки, работа сердца, увеличивается масса тела. Со временем он морально деградирует как личность, становится агрессивным по отношению к близким и родственникам, «мешающим» ему заниматься своим делом. Он не желает ни с кем общаться, каждый месяц требует подключения безлимитного Интернета и становится совершенно бесполезным существом.

Интернетоманов, как и наркоманов, можно узнать даже по внешним признакам: бледной коже, ограниченному кругу интересов и специфическим разговорам на совершенно непонятном большинству сленге [6].

Очень эффективный и проверенный способ для избавления от вредных привычек разного рода – это развитие самодисциплины и занятия спортом.

Вообще надо придать своему режиму дня строгую ритмичность: пищу необходимо принимать в одно и то же время, для сна нужно отводить не менее семи часов, а также – время для утренней зарядки и личных гигиенических мероприятий. Особенно надо не забывать следить за хорошим состоянием полости рта, не задерживаться с обращением к зубному врачу. Ведь больные зубы – источник инфекции, грозящей серьезными заболеваниями [5]. Вот поучительный случай с молодым белгородским кандидатом в мастера, который подвёл свою команду во время ответственного соревнования. Острейшие боли в результате запущенных зубов «дали о себе знать» как раз во время турнира. В результате – три поражения подряд незадачливого шахматиста, а команда потеряло первое место.

Итак, наша статья обращена прежде всего к молодым шахматистам, когда закладывается фундамент спортивного долголетия. Именно поэтому, самому перспективному отряду шахматистов и тренерам, работающими с подрастающим поколением, адресованы в первую очередь наши советы по закаливанию и борьбе с вредными привычками.

Литература:

1. Авербах Ю. Л. О чем молчат фигуры – М., 2007. – С. 40 -51.
2. Каспаров Г. К. Шахматы как модель жизни – М., 2008. – С. 12 – 24.
3. Косухин В. В., Кривцов А. С. Польза самостоятельных занятий студентов физическими упражнениями на свежем воздухе / Физическое воспитание и спорт в вузах: сбор. Статьей X Межд. конф. - Белгород: Изд - во БГТУ им В. Г. Шухова, 2014. - С. 183 – 184.
4. Мульдьяров В. И. Уроки мудрой игры. – Ростов – на – Дону, 2005., С. 17 – 24.
5. Тукмаков В. Б. Профессия – шахматист – М., 2010. – С. 12 – 25.
6. <http://ymbaby.ru/vred-privych/item/842-computer-dependent.html>

Коробкин Д.В., Минаева Л.А.

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

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Экономика не может быть не инновационной. Ее развитие невозможно без постоянного движения от устоявшихся технических, организационных и технологических достижений к производству новых более экономичных продуктов, прежде всего, с позиций ограниченности используемых материальных ресурсов.

Отсюда следует, что без интенсификации вовлечения в хозяйственный оборот результатов интеллектуально-креативной деятельности специалистов различных отраслей знаний (которых сегодня принято относить к «креативному классу») невозможно.

Поэтому одной из основных целей, стоящих перед менеджментом предприятий, работающих в условиях открытого рынка, является широкое привлечение креативных способностей специалистов-инноваторов к инновационной деятельности предприятия с целью обеспечения конкурентоспособности выпускаемой продукции, и, как следствие, роста бизнеса и увеличения его стоимости.

Известно, что рост бизнеса и его стоимости дает возможность:

- а) привлекать и удерживать на предприятиях лучших специалистов;
- б) формировать эффективную производственную и коммерческую среду;
- в) повышать конкурентоспособность и рыночную привлекательность конкретного бизнеса.

Поэтому очень часто предприятия для умножения своего бизнеса вынуждены за счет постоянного роста своих инновационных возможностей искать наилучшие способы удовлетворения запросов клиентов. А это, в свою очередь, является основной причиной их неизменного стремления выводить на рынок продукты, способные создавать новую ценность как для постоянных клиентов, так и новых покупателей.

Индикатором экономического роста и конкурентоспособности предприятий является уровень инновационной активности всех специалистов организации. Предприятия, в которых менеджмент активно занимается развитием инновационной деятельности, получают более высокие доходы и быстрее растут.

Поскольку ценность продукта или услуги определяется их качеством и уникальностью, на менеджмент предприятия возлагается ответственность:

- 1) за организацию выпуска качественной продукции (это внутренняя, или организационно-технологическая ответственность);
- 2) за выпуск продукции с лучшими рыночными свойствами (это внешняя, или рыночная ответственность, например, за дизайн изделий).

Отсюда следует, что целью инновационного менеджмента является управление инновационными проектами по созданию новых интеллектуально насыщенных ценностей, а инновации становятся ключевым фактором роста, прибыльности и конкурентоспособности бизнеса.

При этом динамике изменения конкурентной борьбы (которая, в свою очередь, зависит от степени инновационной активности специалистов во всех сферах деятельности предприятия) способствуют научно-технические и социальные инновации. В свою очередь, «новое качество» рождается только в сфере взаимодействия науки, техники и производства.

Таким образом, инновационный процесс – это многоэтапная процедура превращения научного знания в инновацию. Он включает в себя такие этапы, как: «наука – техника (технология) – производство – продвижение товара на рынке потребление».

Сегодня имеет место резкое сокращение сроков реализации на практике научных открытий. Источником эволюционных инноваций служат научно-исследовательская и опытно-конструкторская деятельность, которые необходимо постоянно совершенствовать.

Однако система организации многих российских предприятий зачастую не способна приводить к так называемым «быстрым инновациям». Или, как образно сказал Лейф Эдвинссон: «Рыночные часы тикают быстрее тяжеловесных организационных ходиков».

Отсюда следует, что одной из главных задач инновационного менеджмента является необходимость управления оперативным реагированием предприятия на изменения потребностей рынка. Однако при этом следует помнить, что данная стратегия способна обеспечить ему только временное преимущество, так как инновация очень быстро будет использована конкурентами.

Поэтому инновационно настроенное руководство предприятий должно не только вовремя предвидеть, но и опережать желания потребителей. Только таким образом можно создавать продукты и услуги, у которых какое-то время не будет конкурентов.

Повышение конкурентоспособности тесно связано с активизацией инновационных процессов:

1) с внедрением технологических инноваций высокого уровня в производство;

2) с расширением выпуска инновационной продукции, обладающей лучшими потребительскими свойствами и способной успешно соперничать как на внутреннем, так и на внешнем рынках.

Разработка высоких технологий возможна при условии выделения не менее 30-40% затрат на проведение НИОКР в составе общих затрат на производство нового продукта.

Успех коммерческой деятельности любого предприятия на практике может быть достигнут только в том случае, когда имеются четыре главные элементы бизнеса:

1) товар (т.е. какой именно это товар, насколько он востребован рынком);

2) место (т.е. особенности места распространения товара);

3) нововведение (т.е. уровень новизны нововведений);

4) цена.

Однако успех возможен только при условии единства всех указанных элементов. При этом цена (которая вытекает из себестоимости изготовления и продвижения товара на рынок) всегда диктуется рынком, то есть имеет место поиск компромиссов между требованиями рынка и возможностями предприятия.

То есть инновационный процесс начинается с инновационных запросов рынка (внешние сигналы) и воплощается в изделия, которое затем подхватывается процессом коммерциализации и становится товаром. Поэтому, приступая к разработке концепции создания нового вида промышленной продукции, необходимо определить:

1) какие именно технико-экономические, эксплуатационные или иные показатели выпускаемого изделия не устраивают потребителя в настоящее время. Эти вопросы выявляются в результате маркетинговых исследований.

2) какие средства потребуются от предприятия для тактической реализации инновационного проекта. Эти вопросы решаются разработчиками (дизайнерами, конструкторами, технологами, организаторами производства и экономистами).

3) в каком направлении следует вести стратегические изменения, чтобы завоевать потенциальных потребителей новой продукции.

При этом менеджмент любого предприятия должен всегда исходить из того, что только на основе внедрения в производство нововведений удастся использовать современную технологию и

организацию производства, повышать качество продукции, обеспечивать успех и эффективность деятельности предприятия.

Решение этих задач требует привлечения не только новаторского, но и предпринимательского подхода, сутью которого являются не просто поиск инновационных запросов рынка, а возможности рыночной реализации будущих инноваций.

Основной задачей инновационного менеджмента как одного из направлений стратегического менеджмента является организация и управление инновационными проектами предприятия, то есть от идеи, на которой строится проект, до реализации готового изделия (услуги) на рынке.

Литература:

1. Астапов Н. Л. Инновационный менеджмент: учебное пособие, М.: Институт науч. информ. по общественным наукам РАН, 2015 – 411 с. Бессарабов С. Е. Инновационный менеджмент: учебное пособие, М.: ИНФРА – М, 2014 – 271 с.
2. Тихонов А. М. Инновационный менеджмент. – К: Ника – Центр, 2015 – С.89.

Крамской С.И., Головкин Н.Г., Амельченко И.А.

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

АДАПТАЦИЯ К ФИЗИЧЕСКОЙ НАГРУЗКЕ С ПОЗИЦИИ СОХРАНЕНИЯ РЕСУРСОВ ЗДОРОВЬЯ СТУДЕНТОВ ДЛЯ БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В настоящее время возрастает роль поддержания здоровья человека для реализации трудового потенциала в различных сферах деятельности и сохранения профессионального долголетия. Молодые годы с этих позиций должны являться временем формирования крепкого фундамента здоровья. Продуктивное личностное становление, развитие деловых качеств, ориентация на здоровьесберегающее поведение в период обучения позволяют сформировать способности студентов, необходимые для успешного выполнения определенной профессиональной деятельности. Формирование здоровой личности - это многофакторный процесс, одной из базовых составляющих которого является двигательная активность.

Физическая культура и спорт являются одним из основных средств формирования, восстановления, укрепления и сохранения

здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей профессиональной деятельности. Известно, что мышечная деятельность вызывает напряжение всех функциональных систем, тренирует механизмы регуляции, совершенствует адаптацию к неблагоприятным условиям. В частности, систематическая физическая нагрузка способствует более экономной деятельности сердечно-сосудистой системы, и сохранению на длительное время на оптимальном уровне ее основных функциональных констант [3].

Вместе с тем занятия физической культурой и спортом для сохранения ресурса здоровья требуют разумного подхода к дозированию физических нагрузок. В данной статье анализируются показатели состояния сердечно-сосудистой системы, полученные в ходе анализа тренировочного процесса со спортсменами-легкоатлетами, занимающимися бегом на средние и длинные дистанции.

В ходе работы были использованы следующие методы:

1. Обзор и анализ специальной литературы о перспективах и путях становления и совершенствования спортивной формы, основных принципах, методах и средствах развития скоростной, специальной и общей выносливости на различных этапах подготовки к соревнованиям.

2. Педагогические наблюдения за динамикой изменения объема и интенсивности тренировочной нагрузки в отдельном занятии, недельном микроцикле, на различных этапах подготовки к соревнованиям.

3. Определение ЧСС и сердечного ритма за 6 секундный период: до, во время и после тренировочной нагрузки.

Одним из важных факторов, определяющих работоспособность организма при физической нагрузке на выносливость, является функциональное состояние сердечно - сосудистой и дыхательной систем у спортсменов, о которых, в частности, можно судить:

- по данным частоты сердечных сокращений (ЧСС);
- по региональному распределению кровотока, скорости распространения пульсовой волны (СРПВ) и изменению жесткости артериальных стенок в активных областях тела;
- по уровню максимального потребления кислорода [1].

На основании проведенных исследований были разработаны и определены наиболее целесообразные базовые программы тренировок для спортсменов, методы развития и совершенствования скоростно-

силовых качеств, скоростной, специальной и общей выносливости на различных этапах подготовки к соревнованиям.

Установлено, что выполнение беговых нагрузок при частоте пульса от 150 до 180 уд/мин обеспечивает наиболее эффективную адаптацию органов и систем, занимающихся на выносливость. Бег на длинных отрезках с увеличением ЧСС до 180-190 уд/мин в определенных временных интервалах способствует приспособлению сердечно - сосудистой системы к соревновательным напряжениям [4].

Систематические занятия спортом способствуют ускорению формирования сердца юных спортсменов, сокращают период отставания его роста от темпов физического развития, отмечается преобладание вагусных влияний, что приводит к урежению частоты сердечных сокращений. Данные изменения наиболее выражены у юношей и девушек, занимающихся в циклических видах спорта, направленных преимущественно на развитие выносливости [2]. Частота сердечных сокращений зависит в основном от интенсивности мышечной работы и возрастает параллельно с минутным объемом сердца (исключая максимальные усилия).

С другой стороны занятия спортом потенциально несут и определенный риск для здоровья занимающихся. Чрезмерные физические нагрузки способны вызвать отрицательные сдвиги в организме спортсменов и нарушить адаптационные процессы. Требуется особая осторожность при подборе и дозировании скоростно-силовых упражнений как в одном занятии, так и по дням микроцикла. Чрезмерная физическая нагрузка по развитию скоростной и, особенно, специальной выносливости, в юношеском возрасте, задерживает и нарушает адаптационные процессы, функциональное и физическое развитие спортсменов в последующие годы. В то же время, оптимальная скоростно-силовая подготовка в юношеском возрасте оказывает благоприятное воздействие на развитие сердца, процессы кровообращения и на весь организм занимающихся, если при их применении учитывались закономерности физического и функционального развития данного контингента спортсменов. Частые нарушения режима тренировки, неправильное дозирование физической нагрузки, наследственная предрасположенность к определенным заболеваниям может привести к перенапряжению сердечно - сосудистой системы: повышению артериального давления и гипертрофии миокарда. У подростков, девушек и у юношей 16-18 лет после больших физических нагрузок характер неблагоприятных

изменений в электрокардиограмме выражен в большей степени, чем у взрослых спортсменов.

У юношей и девушек 16-19 лет после занятий со скоростными нагрузками (с четырехминутными паузами отдыха), восстановление организма по показателям частоты пульса, артериального давления, легочной вентиляции и т.д. заканчивается в среднем через 24 часа. Более значительный срок восстановления требуется после нагрузок на специальную выносливость (с 5-7 минутными паузами отдыха), длительность до 48 часов и более. Три скоростные тренировки, следующие одна за другой, или две тренировки - подряд на скоростную и специальную выносливость у девушек и юношей, затягивают процесс восстановления более 72 часов и вызывают неудовлетворительное приспособление функциональных систем организма и признаки глубокого перенапряжения. Такое же перенапряжение происходит и при двухразовых тренировках в день со специальной направленностью. Применяя тренировки со специальной направленностью, нужно точно определять физическую нагрузку, а также состояние работоспособности спортсмена в течение всего занятия с тем, чтобы не перейти тех границ, за которыми лежит нарушение развиваемых функций [4].

С этой точки зрения важен также вопрос о динамике восстановления сердечной деятельности, с целью определения оптимальных пауз отдыха между повторениями при беговой работе на относительно коротких и относительно длинных отрезках с различной скоростью при повышающейся интенсивности бега, в зависимости от различных методик варьирования беговых нагрузок.

Мы пришли к выводу, что в юношеском возрасте на начальном этапе подготовки более благоприятны нагрузки с частотой пульса до 160-165 уд/мин [4]. Необходима строгая индивидуализация тренировочной нагрузки, как в отношении ее объема, так и содержания. Поэтому тренировка с повышенными нагрузками должна применяться только при достаточно хорошей предварительной подготовке спортсменов. Меры профилактики нарушений со стороны сердечно-сосудистой системы в силу множества причин их вызывающих должны быть комплексными. Недопустимы тренировка и участие в соревнованиях на фоне какого либо заболевания или в состоянии реконвалесценции после перенесенных заболеваний. Очаги хронической инфекции необходимо санировать. Приоритетное

значение имеет соблюдение режима учебы, отдыха, сна, питания, поддержания позитивного психоэмоционального состояния [2].

Таким образом, грамотное дозирование физической нагрузки в период занятий спортом в соответствии с функциональными возможностями организма молодого человека способствует сохранению ресурсов здоровья на длительное время. Ведь для успешной реализации своих потенциалов в будущей профессиональной деятельности выпускникам высших учебных заведений вместе с целым комплексом личностных и профессиональных качеств необходимо обладать еще и крепким здоровьем.

Литература:

1. Головкин Н.Г. Уровень потребления кислорода в зависимости от характера физических упражнений / Н.Г. Головкин, В.Д. Богачев, О.А. Плужников // Теория и практика физической культуры. – 2012. - №7. – С. 52-54.
2. Детская спортивная медицина / под ред. С.В. Тихвинского, С.В. Хрущева. – М.: Медицина, 1991. – С. 414- 441.
3. Крамской С.И. Оценка исходного вегетативного тонуса и адаптационных возможностей сердечно-сосудистой системы юных гандболистов / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта: сборник научных работ. - Харьков: ХДАДМ, 2002. - Вып.23. - С. 66-72.
4. Модель уравнения рекорда / монография / Н.Г. Головкин, С.И. Крамской, и др.; под ред. Н.Г. Головкин. – Перераб., допол., исправл. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. – С.107-115.

Кравцов В.В., Дмитриенко В.Г., Чердниченко Е.С.
*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия.*

**КАФЕДРА МЕХАНИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ БГТУ им. В.Г.
ШУХОВА – КУЗНИЦА ГОРНЫХ ИНЖЕНЕРОВ ДЛЯ
ГОРНОРУДНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ**

Белгородская область обладает большими запасами полезных ископаемых рудного и нерудного происхождения и предприятиями по их переработке [1], что требует подготовки кадров высшей квалификации. С 2007 года кафедра механического оборудования БГТУ имени В.Г. Шухова начало подготовку горных инженеров по специальности «Горные машины и оборудование». За десять лет своего существования было подготовлено 258 специалистов, которые нашли своё применение на горнорудных предприятиях России: АО «Лебедиский ГОК», ОАО «Стойленский ГОК», ПАО «Михайловский ГОК», АО «КМАруда», ЗАО «Чукотская горно-геологическая компания». С 2014 года специальность «Горные машины и оборудование» получила свое развитие в Губкинском филиале БГТУ им. В.Г. Шухова. Помимо учебных занятий по предметам студенты специальности «Горное дело» принимают активное участие в общественной жизни университета и выпускающей кафедры, посещая занятия в кружках художественной самодеятельности и тренировки спортивных секций университета. Ряд студентов, обучающихся по специальности «Горное дело» неоднократно становились победителями и лауреатами различных конкурсов, олимпиад и международных конференций. Так в конце марта 2017 году студент Окунев Артем стал победителем, а студент Игнатов Павел стал лауреатом Всероссийской олимпиады студентов выпускного курса, проходившей в Санкт-Петербургском горном университете по 34 направлениям [2].

В мае этого же года студент Окунев Артем был удостоен диплома первой степени международной конференции студентов-горняков, проходившей в БГТУ им. В.Г. Шухова с докладом «Совершенствование конструкции систем постоянных магнитов барабанных сепараторов и математическое моделирование их магнитных полей» и приглашен к сотрудничеству с АО «Комбинат

КМАруда» г. Губкин со своей разработкой «Магнитный сепаратор для обогащения сильномагнитных руд» [3].



Награждение студента БГТУ им. В.Г. Шухова, специальности «Горное дело» Окунева Артема



Награждение студента БГТУ им. В.Г. Шухова, специальности «Горное дело» Игнатов Павла

В октябре 2017 года на площадке Губкинского филиала БГТУ им. В.Г. Шухова прошел Всероссийский конкурс-выставка научно-технических и исследовательских проектов студентов и молодых ученых «Оригинальная идея», который проводился под эгидой Областного фестиваля науки. От БГТУ им. В.Г. Шухова в данном форуме приняли участие 2 студента, и аспирант кафедры МО: Окунев А.Н. (рук. проф. Лозовая С.Ю.), Игнатов П.В. группа ГМ-61 и Шеметов Е.Г аспирант 1-го курса (рук доц. Дмитриенко В.Г.). Студенты Окунев А.Н. и Игнатов П.В. представили свои доклады в направлении «Геология и горное дело», а аспирант Шеметов Е.Г. в направлении «Машиностроение и транспорт». В результате выступлений в направлении «Геология и горное дело» первое и второе место присуждено Окуневу Артему и Павлу Игнатову соответственно. В направлении «Машиностроение и транспорт» первое место присуждено Евгению Шеметову за доклад на тему: «Разработка струйной мельницы с плоской помольной камерой торообразной формы» [4].



Победители и призеры конкурс-выставки
«ОРИГИНАЛЬНАЯ ИДЕЯ»

Слева направо: Игнатов П.В., Окунев А.Н., Шеметов Е.Г.

С 2016 года кафедра механического оборудования проводит день горняка [5] в программу которого входит проведение турнира по

мини-футболу с участием всех групп направления подготовки «Горное дело» и преподавательского состава.

Соревнования проходят всегда эмоционально и в напряжённой борьбе. Победители и призёры соревнований награждаются кубками и памятными призами. Больших успехов добиваются студенты горного дела и в спорте, защищая цвета университета и Белгородской области на всероссийских соревнованиях. Так студенты – выпускники 2014 года Ямпольский Эдуард и Желобков Владислав в составе сборной БГТУ имени В.Г. Шухова стали победителями финала центрального федерального округа по мини-футболу в рамках общероссийского проекта «Мини-футбол» в Вузы 2012 года [6], выполнив норматив кандидата в мастера спорта, а затем в финале Всероссийских соревнований заняли почётное четвертое место среди всех ВУЗов России [7].



Сборная команда БГТУ им. В.Г. Шухова по мини – футболу - победитель финала центрального федерального округа (ЦФО) в рамках проекта «Мини-футбол в ВУЗы» 2012 г.

Состав команды: верхний ряд слева направо: Кравцов В.В. – тренер, Механькин В., Фесенко Д., Ферзелиев Р., Желобков В., Бавыкин О., Захаров Н., Ямпольский Э., нижний ряд: Шарунов Е., Куропаткин Г., Козлов В., Долгов В., Добрунов В.

Многие из ребят которые занимали активную жизненную позицию в университете нашли свое применение на предприятиях в соответствие с полученными специальностями. Так Игнатов Павел работает на ПАО «Михайловский ГОК», Окунев Артем в БГТУ им. В.Г. Шухова, а Ямпольский Эдуард трудоустроен на АО «Лебединский ГОК», совмещая трудовую деятельность и занятия спортом. Можно с уверенностью сказать, что кафедра механического оборудования БГТУ им. В.Г. Шухова является достойной кузницей кадров для предприятий горнорудной промышленности России.

Литература:

1. Дмитриенко В.Г., История развития горного дела региона, учебное пособие для студентов специальности 150402.65 - Горные машины и оборудование / В. Г. Дмитриенко ; М-во образования и науки Российской Федерации, Белгородский гос. технологический ун-т им. В. Г. Шухова. Белгород, 2011. С. 7-75.

2. Носачева В. Студенты ИТОМ приняли участие во Всероссийском конкурсе [Электронный ресурс]. Систем. Требования: AdobeAcrobatReader. URL:http://www.bstu.ru/about/press_center/news/44665/studenti-itom-prinyali-uchastie-vo-vserossiyskom-konkurse (дата обращения: 15.11.2018)

3. Дмитриенко В.Г. Международная конференция студентов-горняков [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://mo.bstu.ru/news/46058> (дата обращения: 15.11.2018)

4. Дмитриенко В.Г. Победа в г. Губкин [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader URL: <http://mo.bstu.ru/news/49901> (дата обращения: 15.11.2018)

5. Доронкина И. Отметили праздник футбольным турниром [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: http://www.bstu.ru/about/press_center/news/36198/otmetili-prazdnik-futbolnim-turnirom (дата обращения: 15.11.2018)

6. Кравцов В.В., Дмитриенко В.Г. Анализ выступлений команды «Технолог» БГТУ имени В.Г. Шухова по мини-футболу сезона 2011-12 и 2012-13 годов. Межвузовский сборник статей. Выпуск XII/ Энергосберегающие технологические комплексы и оборудования для производства строительных материалов – Белгород Из-во БГТУ им. В.Г. Шухова 2013. – С 231-234.

7. Оргкомитет АМФР Результаты Всероссийского финала [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://amfr.ru/edu/mivuz/organization/1/articles/13636.html> (дата обращения: 15.11.2018)

Кривцов А.С., Клокова Е.А.

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

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПУЛЕВОЙ СТРЕЛЬБЫ

Одним из важнейших факторов в формировании навыков и умений стрелка, считается его психологическая подготовка. С повышением опыта стрелка изменяются ее направленность, методические приёмы и содержание. Если на первом этапе обучения основной удар был, направлен на обучение стрелковых рефлексов и выполнения только «обслуживающих» функций, то с совершенствованием умений стрелка психологическая подготовка подразумевает формирование и наработку конкретных качеств, которые требуются для достижения пика мастерства, что и является главным из направлений и нередко проходит самостоятельно. Психологический аспект занимает около девяноста процентов от общего тренировочного процесса, если говорить о стрелковой подготовке спортсменов-стрелков наивысшего уровня [7].

Служебная деятельность сотрудников полиции, отдела по экономической безопасности и других служб представляет собой наибольшую опасной и сложность в сравнение с любым другим видом деятельности человека. Особенность специфики данного вида деятельности заключается в очень высоком нервно-психологическом напряжении, постоянной готовностью к действиям в экстремальной ситуации. Одним из главных компонентов служебной деятельности сотрудника правопорядка является вероятность применения огнестрельного оружия, а эффективная стратегия формирования психологической готовности к применению огнестрельного оружия на поражение базируется на реализации комплекса взаимосвязанных мероприятий нормативно-правового, воспитательного, тактико-технического и психологического характера [2].

Во время экстренных ситуаций служебной деятельности при взаимодействии с оружием наступает сильнейшее эмоциональное возбуждение, которое на фоне стресса может носить отрицательное влияние на точность и согласованность действий, а главным качеством правильного выполнения стрельбы считается точность и

стабильность при выполнении комплекса технических приемов. Поэтому главной задачей психологической подготовки является формирование у сотрудников профессиональной компетенции, которая не только позволяла бы выполнять контрольные стрельбы, но и осуществлять действия по силовому пресечению правонарушений с использованием оружия в условиях высокого эмоционального напряжения.

Чтобы добиться поставленной задачи, нужно уделить особое внимание формированию мотивационной составляющей для этого целесообразно периодически представлять обучающимся статистические данные по применению оружия сотрудниками различных служб с разбором ошибок, которые повлекли за собой нежелательные последствия и демонстрацией положительного опыта. На примерах применения оружия, где сотрудники в критических ситуациях сохранили свою жизнь, жизни других людей очень важно показать, что это обычные сотрудники полиции с присущими им сильными и слабыми сторонами. Но самая сильная заинтересованность может угаснуть, если не будет поддерживаться постановкой конкретных целей и их реализацией. Для решения этой проблемы рекомендуется проводить систематически различные соревнования по пулевой стрельбе с моральным, материальным поощрением и присвоением спортивных разрядов, подтверждение квалификационных званий, сдач итоговых проверок и многое другое [6].

Облегчить преодоление барьера психологических сложностей также можно с помощью метода разделения целей на два вида: перспективные и оперативные. Перспективные цели определяются результатами, которые покажет сотрудник на зачётной стрельбе или в случае необходимости применить оружие на службе. Оперативные цели должны быть направлены на выбор и использование средств и методов обучения для решения конкретных задач технической, тактической и психологической подготовки [1].

При достижении обучающимися высоких результатов в стрельбе, у них должно формироваться чёткое представление за счет каких физических, технических и психологических показателей он этого достиг. В обратном же случае при снижении результатов целесообразно сделать вывод о неэффективности выбранных методик. Преподаватель вместе с учеником должны проводить постоянный анализ всех проведенных работ, при этом пользуясь творческим подходом находить новые решения, использовать и специализировать применительно к стрельбе сведения, данные, факты из разнообразных

отраслей науки и повседневной служебной деятельности. Процесс психологической подготовки всегда требует совместных творческих усилий обучающего и обучаемого.

Для выполнения автоматических, точных действий огромное значение имеет идеомоторные процессы, то есть взаимосвязь между представлением и движением с практическим его представлением. Стрелки высокого уровня знают: стоит только позволить себе подумать, о том, что предстоящий выстрел может быть неудачным, упустить нить знакомых восприятий и ощущений, как сразу следствием этого последует мгновенное нарушение правильного представления, потеря координации движений и, если не принять какие-либо меры, плохой результат не заставит себя ждать [4].

Примером такой ситуации может служить стрельба по мишени с заложником, только при возникновении мысли о том, как бы не причинить вред, заложнику поразив его даже если все выстрелы отмечались, как хорошие, то очень часто в таких случаях часть мишени с заложником будет поражена. Причиной этому является двигательное исполнение ошибочной схемы действий, которое возникает из-за негативной навязчивой мысли. Когда в сознании совершенно отчетливо воспроизводится правильная схема основных рабочих движений в производстве выстрела, вероятность хорошей стрельбы значительно повышается. В основном ошибочные движения возникают вследствие утомления, отвлечения внимания и эмоционального напряжения, когда мышечное чувство недостаточно сформировано [3].

Для устранения этих ошибок главной задачей является выработка мышечной памяти у стрелка, именно для этого осуществляются тренировки вхолостую, и занятия на тренажерах таких как «Скатт», благодаря которым происходит оперативное устранение ошибок обучаемого, вследствие которых возникают негативные результаты в стрельбе. Тренажер «Скатт» способен передавать информацию о выстреле на экран монитора. Существует несколько значимых показателей для стрелка и тренера. Первый показатель – это линия траектории удержания оружия, второй показатель длины траектории перемещения оружия за одну секунду до выстрела, третий показывает траекторию удержания оружия после выстрела. Так как основные ошибки при стрельбе случаются в основном за одну секунду до выстрела, наиболее важный показатель – это длина траектории L . Для сравнения в стрельбе из винтовки у стрелков высшей квалификации он колеблется от 6-12 мм. У стрелков с разрядом кандидата в мастера спорта он составляет 15-20 мм. Соответственно можно сделать вывод,

чем длина траектории за одну секунду до выстрела меньше, тем большей квалификацией обладает стрелок. Многократное проговаривание и повторения действий и мысленное их выполнение является идеомоторной тренировкой. При выполнении выстрела стрелок должен исключать возникновения ситуации, когда внутренние переживания и противоречия подавляют представляемую схему действий и приводят двигательный аппарат стрелка в неконтролируемое состояние.

Основной опорой при формировании идеомоторных процессов выступает прежний опыт в определенных действиях. При многократном повторении опытным стрелком процесса выстрела, он запоминается в памяти с самыми мельчайшими подробностями фазы выстрела, поэтому не составит труда мысленно воспроизвести все детали в своем воображении. Стрелок должен приучать себя к постоянному анализу своих действий с оружием и уметь определять ошибки.

Одним из самых распространённых и зарекомендовавшим себя способом, помогающим преодолеть психологическое напряжение и технические погрешности, является противопоставление на уровне сознания. Концентрация внимания, стреляющего на главных технических элементах за счет создания положительных идеомоторных реакций методом их предварительного прогнозирования [5].

Таким образом, из всего выше сказанного отметим то, что психологические аспекты стрелковой подготовки имеют огромное значение в данной деятельности. Основной проблемой на психологическом уровне выступает затруднение в умении переключиться от негативных мыслей, очистить свое сознание. Важно не останавливаться на ситуациях: начиная от желания получить отличную отметку, заканчивая страхом быть убитым в перестрелке. Главное понимание, что любая мысль, вызывая мышечные сокращения, может способствовать промаху. Не нужно при вооружённом противоборстве абстрагироваться от внешней среды при этом, отключая свой разум, важно не допускать, момента при котором внешние ощущения переходят в эмоции, так как они вызывают не нужную мышечную активность и загружают мозг бессмысленной работой при этом мешая процессу мышления и оценки принятия правильных решений по применению оружия на основе правовой оценки происходящего.

Литература:

1. Азарова Р. И. Досуг современной молодежи//Внешкольник. – 2013. – № 10. – С. 5-7.
2. Виноградова Н.Д. Морально-волевые качества личности. – М., 2017. – С. 41 – 65.
3. Гогунев Е.Н., Мартьянов Б.И. Психология физического воспитания и спорта: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Академия, 2014. – 280 с.
4. Ильин Е.П. Психология спорта. – Питер, 2018. – 352 с.
5. Ковалева М.В. Проблемы современного педагогического образования. – Ялта: РИО ГПА, 2017. - Вып. 57. - Ч. VIII. - С. 179 – 187.
6. Крамской С.И., Амельченко И.А. Культура физическая и здоровье. – Воронеж, 2018. - №2 (66). – С. 150 – 152.
7. Кривцов А.С., Кутергин Н.Б. Проблемы современного педагогического образования. – Ялта: РИО ГПА, 2018. - Вып. 58. - Ч. II. - С. 134-138

Кривцов А.С.*Белгородский государственный технологический университет**им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия***КОРРЕКТИРУЮЩИЕ УПРАЖНЕНИЯ ДЛЯ
ПРАВИЛЬНОЙ ОСАНКИ**

Всем знакомо выражение «королевская осанка», но, к сожалению, людей, которые могут ею похвастаться в современном мире всё меньше и меньше. Одним из основных элементов, от которых зависят наше самочувствие и красота является здоровый и крепкий позвоночник.

Это один из основных факторов, от которого зависит наше эмоциональное состояние и состояние организма в целом. Каждый отдел позвоночного столба отвечает за функции и работу определенных органов и систем. Поэтому нарушение какого-либо отдела позвоночника могут привести к изменениям их функций.

Для поддержания здоровья позвоночника и всего организма мы нуждаемся в ежедневной физической нагрузке. Но из-за нехватки времени и терпения не уделяем этому должного внимания [1].

Хорошо это или плохо, но люди формируют своё мнение о нас до того, как нас узнают. Более того, до того, как мы вообще что-то скажем. В самую первую очередь люди оценивают то, как мы одеты, наше телосложение. Именно поэтому мода и фитнес превратились в

миллионные индустрии, но осанка – то, чему уделяют меньше всего времени и внимания, а она больше всего влияет на то, как вас воспринимают. Насколько вы уверены и привлекательны, насколько вы похожи на лидера.

Существуют три основные проблемы с осанкой. Они на самом деле встречаются у всех, никто не идеален.

Первая проблема – это голова, выступающая вперёд. Данную ошибку совершают все, так как мы живём в век высоких технологий и постоянно находимся в наших телефонах и компьютерах. Мы смотрим вниз, когда проверяем сообщения, или приближаемся к экрану компьютера, и голова выдаётся вперёд. Наша голова должна отдыхать на шее и находиться на позвоночнике без каких-либо усилий, но выдвигая её вперёд, мы создаём большое напряжение в шее, которая в итоге ослабевает сзади и напрягается спереди. Это в итоге и приводит к проблеме головы, выступающей вперёд [2].

Прежде всего, стоит стараться предотвратить появление этой проблемы. Необходимо постоянно контролировать своё положение, стараться не допускать этой ошибки, но если таковая уже имеется, необходимо прибегнуть к более сложным методам.

Постоянный самоконтроль в течение долгого времени позволяет выработать привычку держать спину прямо – это краеугольный камень в вопросе улучшения осанки. Поэтому компания LUMO Bodytech, объединив новейшие технологии, медицинские знания и смарт-алгоритмы, разработала гаджет, который определяет неправильное положение носителя и вибрацией напоминает, что нужно сесть ровно – это корректор осанки Lumo Lift. Данный прибор запоминает правильное положение тела и подаёт вибросигнал, если вы от него отклоняетесь.

Компания LUMO Bodytech уже получила многочисленные положительные отзывы на предыдущую разработку – пояс Lumo Back. Этот прибор отслеживает неправильное положение поясничного отдела, он очень эффективен, но не совсем удобен (было много жалоб по поводу размера конструкции). Но разработчики учли критику и сделали маленький датчик Lumo Lift, который следит за грудным отделом.

Есть ещё один способ, чтобы постоянно контролировать положение вашего позвоночника. Вам следует просто установить зеркало напротив своего рабочего места, чтобы смотреть на себя и замечать изменения. Суть в том, чтобы время от времени поглядывать в зеркало и действительно замечать неправильное положение.

Но если как у большинства людей у вас уже голова выдаётся вперёд, и нет ровной линии от плеч до уха, то необходимо действительно поработать над собой и своим телом.

Работа над спиной идёт в нескольких направлениях. Первое – это массаж. Он помогает расслабить перенапряжённые мышцы. Для этого также используются иглоукалывание и аппликаторы. Но всё это даёт лишь временный эффект, так как не вырабатывает привычки следить за состоянием спины и правильным её положением. Так что без второго направления вся ваша энергия, денежные средства и потраченное время ни к чему не приведут.

Второе направление – это укрепление слабых мышц спины, специальные упражнения. Здесь большую популярность получили йога, упражнения в тренажёрном зале, плавание. Занятия в бассейне оказывают благоприятное и очень эффективное воздействие на опорно-двигательный аппарат занимающегося. Плавание является отличным корректирующим упражнением, устраняющим основные нарушения осанки (сколиоз, кифоз, лордоз) [5].

Но в нынешнем жизненном темпе не все могут найти время для тренировок, поэтому появилось третье направление.

Третий способ – помощь костным тканям и мышцам в том, чтобы занять правильное положение. Для этого придуманы различные корсеты. Они не вырабатывают привычки держать спину в нужном положении, эффект достигается только во время ношения корсета, но стоит его снять, спина тут же возвращается в прежнее положение.

Вторая наиболее распространённая проблема осанки – это сутулость, что отражается на грудной клетке, а сзади появляется некое подобие горба. Это очень сильно «дополняет» голову, выдвигающуюся вперёд. Если это не исправить, то, в конце концов, к старости вы будете похожи на вопросительный знак, и вам понадобится трость. Это выглядит не очень-то привлекательно, к тому же ослабляет вас физически. Как это исправить и что вызывает эту проблему?

Причина – это напряжённая грудь и слабые мышцы спины и это не те мышцы, которые накачивают бодибилдеры, а те, которые находятся непосредственно у позвоночника. Они называются «выпрямители», их функция – держать позвоночник прямо. Для грудной клетки самое лучшее – это растяжка. Здесь можно применить вис на турнике.

Эксперты в один голос твердят, что вы можете перепробовать многое, но для вашей груди, плеч и осанки это упражнение будет самым эффективным. И для этого не нужно каких-то специальных

приспособлений, вам просто нужна перекладина в тренажёрном зале, либо одна из тех, что можно приобрести и повесить на дверную раму дома и вам нужно просто регулярно на ней висеть. Вы хватаетесь и даёте своему собственному весу растягивать плечи и грудь, что позволяет ослабить напряжение.

Если вы не ходите в тренажёрный зал и вам жалко денег на перекладину просто прогуляйтесь до спортивной площадки. Есть второй способ растяжки, который также эффективен. Вам не нужно делать оба, хотя можно, это даст лучший эффект, но не переусердствуйте. Вам понадобится только дверная рама. Вы подходите к ней, ставите руку под прямым углом, при этом согнув в локте, и держа руку на раме, поворачиваетесь и растягиваетесь. Суть не в том, чтобы развернуться насколько вы сможете. Некоторые так делают, думая, что им это поможет растянуть всё тело лучше, но от этого голова начинает выступать вперёд. В этом случае мы растягиваем «осанку», поэтому при выполнении этого упражнения держите спину прямо, обопритесь на дверь и растягивайтесь постепенно [4]. Вы почувствуете растяжку в груди, постоит так минуту, затем поменяйте руку и минуту растягивайтесь с другой стороны. Если вы будете тратить на это в день по три минуты, то вы заметите разницу. Ваша грудь станет свободна и мобильна, а осанка улучшится автоматически.

Теперь перейдём к упражнению, чтобы исправить осанку, усилить мышцы «выпрямители», шею. Простое упражнение – «Стенной ангел». Необходимо стать спиной к стене и расположить руки под углом 45 градусов, будто вы собираетесь делать ангела на снегу, затем поднимайте их, чтобы они стали параллельно полу, сгибаете под прямым углом и поднимаете выше головы.

Звучит просто, но есть пара нюансов: до того, как вы начнёте, осанка должна быть идеально прямой, пятки, ягодицы и затылок прилежать к стене. Не нужно откидывать голову назад, просто оттяните её насколько можно. Если не получается выровнять до идеала, ничего страшного. И во время выполнения этого упражнения ваши локти должны прилежать к стене и тыльная часть ладоней тоже. Если вы всё будете делать правильно, вскоре ваше тело начнёт дрожать, и вы удивитесь, насколько это трудно.

Стремитесь к двадцати повторениям, затем минутный перерыв и снова. Если не получается делать такое количество повторений, ничего страшного, работайте в своём режиме и вы сразу увидите результат.

Третья распространённая проблема – передний наклон таза, при этом ваши бёдра наклоняются вперёд, а ягодицы выдаются назад. Это

серьёзно, потому что весь позвоночник соединён с тазом, следовательно, каждый позвонок находится в неверном положении. Вы создаёте напряжение, можно зажать нервы, пострадают внутренние органы. Вызвано это двумя вещами: напряжением в сгибающих мышцах бедра и ослабленными ягодицами [3].

В основном это происходит из-за долгого сидения, поэтому самое простое лекарство – это меньше сидеть, вы можете работать за стойкой либо каждый час вставать и немного ходить. Такие перерывы ещё и увеличивают продуктивность вашей работы. Так что это польза с двух сторон.

Итак, «три причины» плохой осанки определены. Чтобы исправить положение вам необходимо ослабить то, что напряжено, и усилить то, что ослаблено. И если вы будете это делать каждый день в течение пяти - десяти минут, то вы заметно улучшите осанку и увидите, как это изменит ваш внешний вид и самочувствие.

Развивайтесь во всех направлениях и не забывайте, что нет предела совершенству.

Литература:

1. Амельченко И.А. Комплексный подход к проблеме формирования здоровья студентов специального учебного отделения // Совершенствование системы физического воспитания в вузе: сб. материалов науч.-практ. конф. (МГСУ 21 — 22 июня 2012) —Москва, 2012. С. 271-273.
2. Бабенкова, Е. А. Как сделать осанку красивой, а походку легкой / Е.А. Бабенкова. - М.: Сфера, 2017. - 294 с.
3. Брэгг П.С. Программа по оздоровлению позвоночника. - ООО "Лейла". Санкт-Петербург, 2015. - 336с.
4. Гитт, В. Д. Здоровый позвоночник. Лечение нарушений осанки и телосложения, сколиозов, остеохондрозов / В.Д. Гитт. - М.: Единение, 2016. - 128 с.
5. Крамской, С.И. Оздоровительно-развивающая направленность физической культуры при подготовке специалистов технического вуза / С.И. Крамской, Е.А. Бондарь, Н.А. Тулинова // Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов: межвуз. сб. ст. / под ред. В.С. Богданова. – Белгород, 2014. – Вып. XIII. – С. 456 – 458.

Кузнецова И.Н., Халенко В.О.

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: НЕОБХОДИМОСТЬ И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ

Урегулирование трудовых отношений обуславливает необходимость актуализации устаревшей нормативной базы для оценки уровня квалификации работника, т.е. уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. До 2016 года при тарификация работ, присвоение тарифных разрядов, а также и сама система оплаты труда базировались на Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих. С 2016 года начался процесс замены данных документов профстандартами.

Возникает вопрос, почему квалификационные справочники были заменены профстандартами? По мнению многих исследователей в области системы оплаты труда, в профстандартах, прежде всего, указываются требования к знаниям, умениям работника в конкретной области. Работодатель сейчас должен опираться при наборе специалистов на работу не на образовательные программы, которые прошел кандидат на определенную должность, а на реальный трудовой опыт специалиста. В отличие от специализированных справочников по квалификациям, профстандарты дают более точное представление о профессиональных функциях работников, которые имеют подробные описания. Таким образом, профстандарт становится ближе к реальности.

От такого документа как профстандарт зависят:

- тарификация работ;
- присвоение тарифных разрядов;
- система оплаты труда.

В России действует система, которая устанавливает следующее правило: чем выше разряд имеет работник, тем выше должна быть у него заработная плата, но насколько выше, в законодательстве РФ не указано. В этом случае работодатель должен знать, что должна соблюдаться разница в размере оплаты труда работников, которые имеют разные квалификационные уровни.

Значит, если в организации применяется тарификация, то от квалификационного уровня работников будут зависеть тарифные

разряды и оплата труда. А профессиональные стандарты, как раз, и устанавливают различные квалификационные уровни, которые определяют требования к работникам. Согласно профессиональным стандартам, работодатель должен обеспечить более высокий уровень оплаты труда работникам, имеющим более высокий квалификационный уровень по сравнению с теми работниками, кто имеет более низкий.

Важно отметить, что согласно ТК РФ применение профстандартов обязательно в следующих случаях (рис.1):

если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

2) если ТК РФ, другими ФЗ, иными НПА РФ устанавливают обязательные требования к квалификации работников (ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ)

3) Если же обязательность применения профстандартов не возникает по основаниям, установленным в ч. 1 ст. 195.3 и ч. 2 ст. 57 ТК РФ, то во всех таких случаях профстандарты носят рекомендательный характер.

Рис.1. Случаи обязательности применения профстандартов согласно ТК РФ

Применение профстандартов организациями также может помочь в следующих видах деятельности (рис.2):

- для организации обучения и аттестации сотрудников
- формирования политики при укомплектовании штата предприятия высококвалифицированными кадрами;
- организации процессов управления;
- выведения внутренних тарифов на производимые работы;
- облегчения классификации тарифных разрядов;
- выработки собственных систем оплаты рабочего времени с учетом особенности труда на конкретном предприятии.

Рис.2. Виды деятельности в организации, которые может облегчить применение профстандартов

Важным в части появления профстандартов в нормативной базе РФ является то, что их применение организациями стало обязательным с 1 июля 2016 года в области тех требований к квалификации работников, которые установлены в ТК РФ и других нормативно-правовых актах.

Использование профстандартов предусмотрено для таких организаций как ГУП и МУП, госкорпораций, хозяйственных обществ, где 50% акций принадлежит государству. Принимая на работу по отдельным профессиям, работодатели обязаны применять профстандарты, это необходимо, в первую очередь, когда выполнение работы предполагает компенсации, льготы, ограничения, которые установлены ТК РФ или иным федеральным законом. При такой ситуации наименование должности и требования к квалификации определяются в соответствии с профстандартом или квалификационным справочником (ЕКС, ЕТКС). Если наименование должности имеется и в справочнике, и в профстандарте, работодатель вправе выбрать, какой нормативный акт использовать.

К примеру, должность «менеджер по закупкам» трактуется в организациях в соответствии с ЕКС и ЕТКС. Если данный специалист не занимается закупками для государственных нужд в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ, то наименование такой должности можно оставить таким, какое оно есть. Если же, напротив, работник имеет отношение к закупкам в сфере государственных нужд, то его должность в соответствии уже с профстандартом будет называться «специалист в сфере закупок». Обращать внимание на данные нюансы работодатель обязан, так как за неприменение профстандартов работодателя могут привлечь к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ [4].

В случае когда применять профстандарты необязательно, можно использовать их в качестве вспомогательного источника. Они помогают понять, какие знания, умения, профессиональные навыки и опыт необходимы для выполнения определенного вида работы.

К сожалению, для многих профессий профстандарты еще не разработаны, примером этому является профессия экономиста. Основной причиной отсутствия документа по этому направлению является то, что экономическая деятельность в целом – это понятие широкое и включает в себя множество сфер деятельности, а именно маркетинг, финансы, производство и тд. Разработать профстандарт по профессии экономист не только почти невозможно, но и нецелесообразно, по мнению многих экспертов [5]. Но все же, многие

утверждают, что стандарт и к этой профессии будет разработан и утвержден.

Необходимо отметить, что переход от квалификационных справочников к профстандартам осуществляется не только в РФ, но и во многих странах мира. Везде ведется работа по созданию и внедрению профстандартов, Россия является одной из пяти стран, которые разрабатывают новые документы самостоятельно, все остальные страны пользуются «донорскими материалами и средствами» Всемирного банка и Европейского союза.

На рисунке 3 показано количество разработанных и введенных в действие профстандартов в РФ в период с 2013 по 2017 гг.:

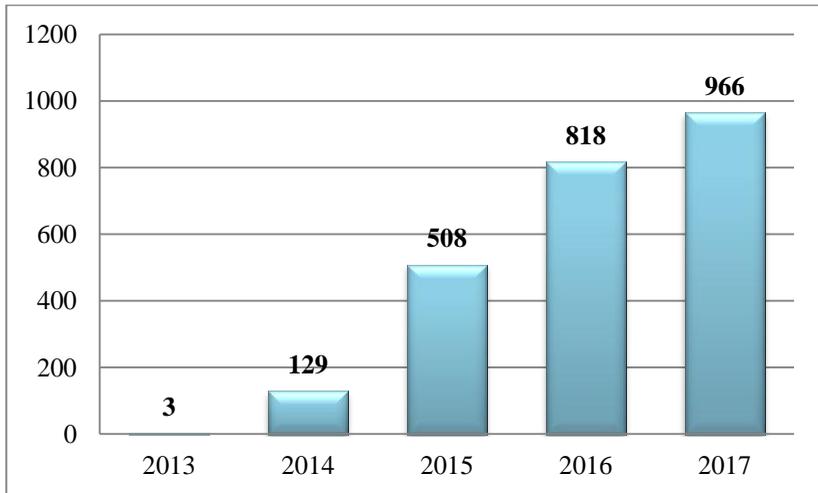


Рис.3. Разработанные и введенные в действие профстандарты в период с 2013 по 2017 гг.

По данным диаграммы видно, что 2013 году было разработано всего 3 профстандарта, а уже к концу 2015 года это количество увеличилось более чем на 500 и продолжает расти, это связано с тем, что Президент РФ В.В. Путин взял лично под свой контроль процесс разработки профстандартов. В 2014 году Президент подписал Указ о создании Национального совета профессиональных квалификаций при Президенте РФ, который стал заниматься разработкой профстандартов, по-настоящему востребованных бизнесом и экономикой страны.

В целом, к концу 2018 г. планируется ввести в действие уже более 1000 профстандартов, которые помогут работодателю

правильно подобрать работников на соответствующие должности, установить оплату труда, что во многих случаях раньше оказывалось довольно спорным вопросом при наличии только лишь квалификационных справочников.

Также для сравнения можно вкратце охарактеризовать систему профстандартов в странах Европы. Национальная система квалификаций (NQF) в ЕС представлена рамкой квалификаций от 1 до 10 (в разных странах ЕС по-разному); профстандарты, которые включают в себя требования к работнику, а именно знания, умения, навыки, которые, в свою очередь, разнесены по уровням рамки квалификаций, список профессий и программ профессионального обучения, формируют определенный набор компетенций, которому должен соответствовать кандидат на ту или иную должность.

В заключение можно сказать, что к 2020-му году, по мнению специалистов Минтруда РФ, профстандарты окончательно должны заменить квалификационные справочники и стать единственным документом, на который должен опираться работодатель при приеме на работу сотрудников и устанавливать им размер соответствующей заработной платы.

Литература:

1. Кузнецова И.А., Королева 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.
2. Оплата труда с учетом профстандартов [Электронный ресурс]. URL: <http://ppt.ru/news/136387> (дата обращения: 18.01.2018).
3. Профстандарты. Новые правила применения с 1 июля 2016 года [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/law/doc/profstandart/> (дата обращения: 18.01.2018).
4. Тарифы, стандарты и квалификации [Электронный ресурс]. URL: <https://www.solidarnost.org> (дата обращения: 18.01.2018).
5. Надо ли переименовывать профессии и должности согласно профстандартам? [Электронный ресурс]. URL: www.kdelo.ru/qa/141928 (дата обращения: 18.01.2018).
6. Профстандарт для экономиста [Электронный ресурс]. URL: <https://clubtk.ru/profstandart-ekonomista> (дата обращения: 11.02.2018).

Куликова Т.И., Кобзева Г.А.
ООО «ОФИСНАЯ ПЛАНЕТА ЧЕРНОЗЕМЬЯ»
Россия, г. Алексеевка

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФОРМ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

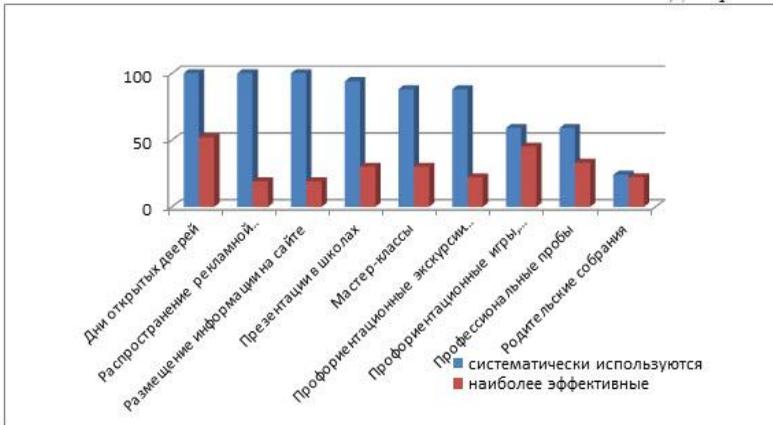
Необходимо отметить, что особенностью регионального рынка труда является то, что наряду с ростом безработного населения наблюдается дефицит рабочей силы по рабочим профессиям. В связи с этим важное место в работе педагогических коллективов всегда уделяется профессиональному информированию, которое отвечает следующим требованиям:

- достоверность (объективность, точность фактов, цифр, оценок, характеризующих профессиональное обучение и труд, включая адекватное отображение трудностей, опасностей и риска);
- актуальность (соответствие запросам рынка труда, физическим и духовным потребностям клиентов);
- перспективность (показ профессии в развитии, раскрытие возможностей профессионально-квалификационного и должностного роста работника, в том числе путем освоения смежных профессий);
- обновляемость (своевременная замена и уточнение данных об уровне спроса, содержании и условиях, режиме, оплате и организации труда, содержании и сроках профессионального обучения, перспективах трудоустройства);
- доходчивость (ясность, упорядоченность, простота и четкость изложения);
- привлекательность и доступность (рациональный подбор и сочетание текстовых и изобразительных материалов, размещение в удобном месте, благоприятные условия для восприятия).

Сложность организации профессиональной ориентации с подростками требует решения двойственной задачи: с одной стороны, она должна отвечать запросам рынка труда, с другой – соответствовать способностям, наклонностям, навыкам и личным качествам молодежи при выборе будущей профессии.

В НПО и СПО систематически используются разнообразные формы профориентационной работы, эффективность которых различна, по мнению работников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования (диаграмма 1).

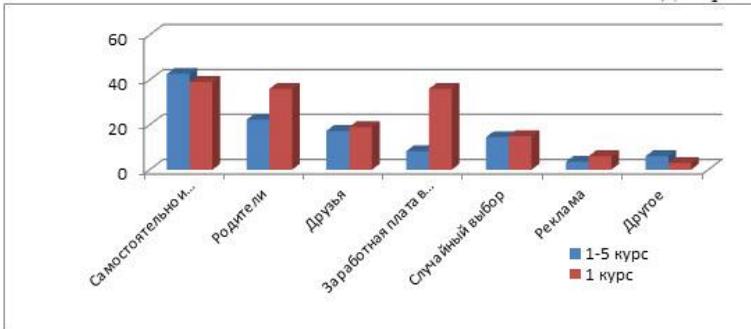
Диаграмма 1



Из данной диаграммы видно, что во всех образовательных учреждениях распространяется рекламная продукция и размещается информация на сайте. Однако результаты исследования выявляют их самую низкую результативность (распространение рекламной продукции и размещение информации на сайте около 19%). Эффективность проведения Дней открытых дверей самая высокая (52%), но недостаточная, т.к. используется систематически, но в традиционной форме. Низкая эффективность презентации образовательного учреждения в школах (30%), экскурсий в НПО и СПО (22%) и выступлений на родительских собраниях (22%) обусловлена недостаточной заинтересованностью школ и гимназий города в совместной с учреждениями начального и среднего профессионального образования профоремтационной работе. Активные формы профоремтационной работы, несмотря на ограниченность их использования, подтверждают свою эффективность (профоремтационные игры, викторины, фестивали – 45%, профессиональные пробы – 33%, мастер-классы – 30%).

Исследование мотивации поступления в НПО и СПО, выбора профессии обучающихся на 1-5 курсах (диаграмма 2) определяет приоритетные направления профоремтационной работы.

Диаграмма 2



Анализ диаграммы показывает, что:

- большинство респондентов выбрали образовательное учреждение самостоятельно и осознанно (42,6%);
- существенное влияние оказали родители (22,3%) и друзья (17,3%);
- заработная плата в выбранной отрасли не является определяющим мотивом выбора профессии (8,2%);
- достаточно высок процент тех, кто выбрал образовательное учреждение случайно (14,5%);
- необходимо обратить внимание на то, что рекламная деятельность ГОУ НПО и СПО недостаточно эффективна (3,5%).

Данные результаты находят подтверждение при исследовании мотивации поступления в НПО и СПО, выбора профессии первокурсников 2016-2017 учебного года:

- большинство респондентов выбрали образовательное учреждение самостоятельно (39%) или на их выбор оказали влияние родители, другие члены семьи и родственники (36%);
- существенно влияние на выбор профессии друзей и соседей (19%);
- возможность получать хороший заработок по окончании обучения является для первокурсников одним из определяющих мотивов (36%);
- достаточно высок процент тех, кто выбрал образовательное учреждение случайно (легко поступить – 15%, легко учиться – 10%, не поступил(а) в ВУЗ, колледж – 10%, решил(а) поступать за компанию с друзьями. (8%);
- рекламная деятельность НПО и СПО незначительно повлияла на выбор первокурсников (рекламные материалы образовательного учреждения (буклеты, памятки и т.п.) – 6%, СМИ (телевидение, радио,

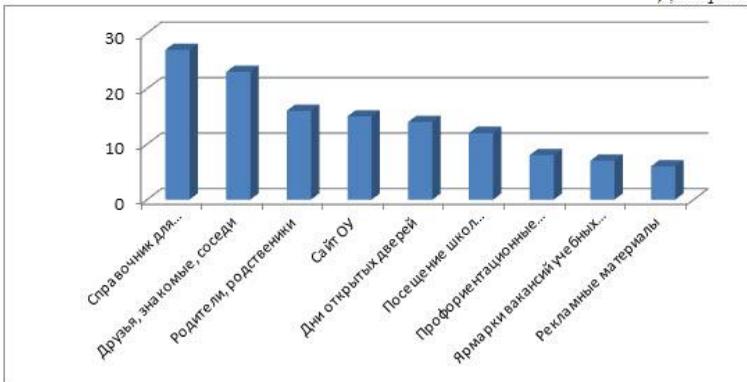
газеты, журналы) – 3%, реклама образовательного учреждения, размещенная на транспорте и т.п. – 2%).

Для эффективной подготовки специалистов необходимо партнёрство учреждений общего, профессионального и дополнительного образования с работодателями. Результаты исследования показывают, что в этом направлении профориентационная работа недостаточная с точки зрения влияния на профессиональный выбор абитуриентов (влияние школьных учителей – 6%, педагогов дополнительного образования – 5%, психологов (профконсультантов) – 4%).

Анкетирование первокурсников позволяет определить, из каких источников они узнали о конкретном образовательном учреждении (диаграмма 3).

Из данной диаграммы видно, что информация в справочнике для поступающих в учреждения профессионального образования (27%) и от друзей, знакомых, соседей (23%) является определяющей. Необходимо отметить, что 51,6% обучающихся в НПО и СПО посоветовали бы своим друзьям поступать в образовательное учреждение, в котором они получают профессию (специальность).

Диаграмма 3

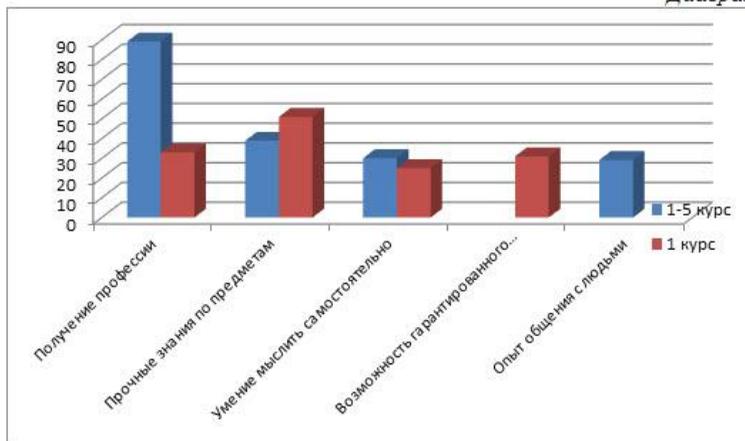


На базе 70% ГОУ НПО и СПО созданы профориентационные агитбригады, но только 50% хотели бы принять участие в городском конкурсе агитбригад в 2011 году. Дни открытых дверей, которые проводятся регулярно, недостаточно эффективны (14%), как и сайты образовательных учреждений (15%), посещения школ представителями образовательного учреждения (12%), участие в различных профориентационных мероприятиях (8%), ярмарки вакансий учебных мест в районе (7%), что совпадает с мнением

работников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования.

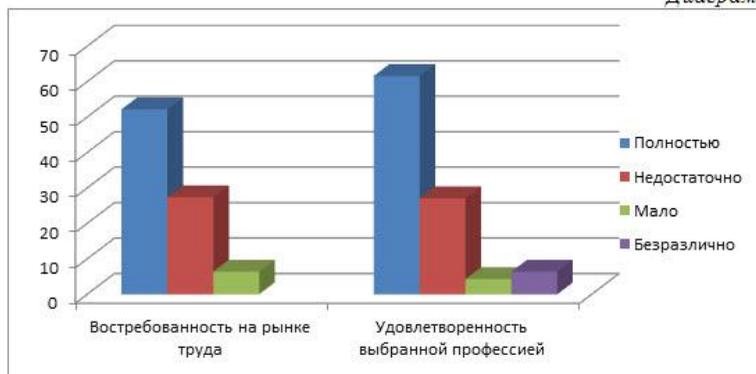
Проведенные исследования позволяют определить ожидания обучающихся от образовательных учреждений (диаграмма 4).

Диаграмма 4



Приоритетными являются получение профессии, прочные знания по предметам и умение самостоятельно мыслить. Так же отмечаются возможность гарантированного устройства по окончании обучения и опыт общения с людьми. Выбранную специальность (профессию) считают востребованной на рынке труда 24% первокурсников. Результаты исследования подтверждают взаимосвязь востребованности специальности (профессии) на рынке труда с удовлетворенностью выбранной специальностью (профессией) (диаграмма 5).

Диаграмма 5

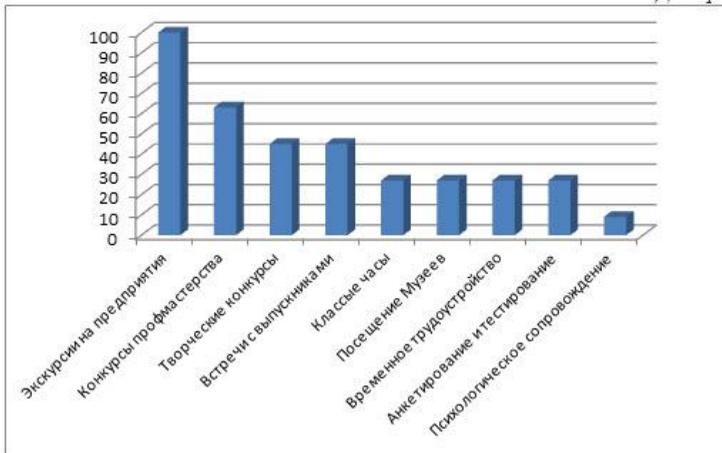


В процессе обучения наблюдается положительная динамика по вопросу востребованности профессии (специальности) на рынке труда. 52,2% обучающихся в НПО и СПО считают, что будущая специальность (профессия) очень востребована, 27,4% - что востребована недостаточно, 4% - что будет востребована очень скоро. Однако 6,4% считают, что совершенно не востребована. Эти данные соответствуют уровню удовлетворенности выбранной профессией (61,6% - довольны своим выбором, 27,1% - еще не определились в своем отношении к выбранной специальности (профессии), 6,4% - абсолютно все равно и 4,3% - разочарованы в выборе).

По результатам исследования определены мероприятия, проводимые образовательными учреждениями профессионального образования для решения нескольких взаимосвязанных задач:

- утверждение обучающихся в правильности выбора профессионального образования (диаграмма 6);
- социальная и профессиональная адаптация в ходе образовательного процесса к рынку труда (диаграмма 7);
- трудоустройство по полученной профессии (диаграмма 8)

Диаграмма 6

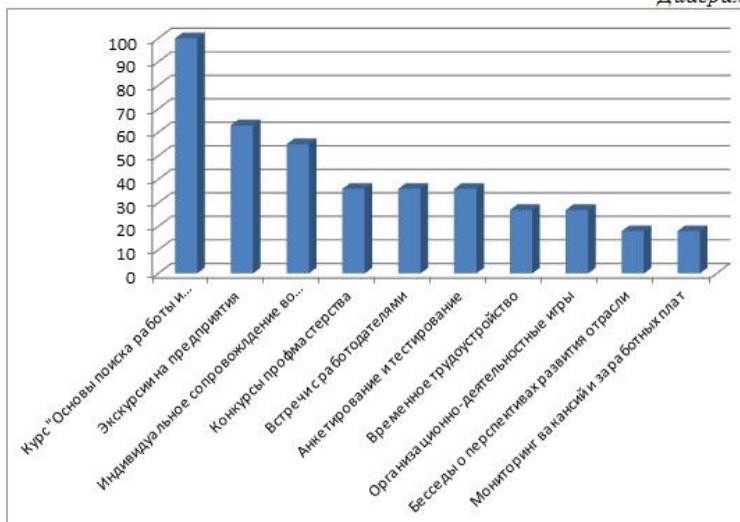


Анализ диаграммы показывает, что для утверждения обучающихся в правильности выбора профессионального образования:

- организуются экскурсии на предприятия города (100%);
- проводятся конкурсы профессионального мастерства (63%);
- различные творческие конкурсы и встречи с выпускниками (по 45%).

Результаты анкетирования работников НПО и СПО свидетельствуют о том, что так же проводятся классные часы, беседы мастеров производственного обучения, посещение музеев, временное трудоустройство по выбранной профессии в свободное от учебы время, анкетирование и тестирование обучающихся (по 27%).

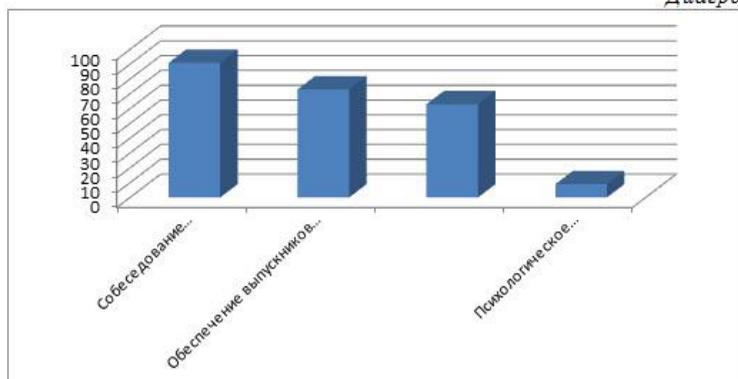
Диаграмма 7



Анализ диаграммы показывает, что для социальной и профессиональной адаптации в ходе образовательного процесса к рынку труда необходимо:

- проводить обучение по курсу «Основы поиска работы и трудоустройства» (100%);
- организовываться экскурсии на предприятия (63%);
- осуществляться индивидуальное сопровождение обучающихся во время производственной практики (55%);
- проводить конкурсы профессионального мастерства, встречи выпускников с работодателями и представителями Центра занятости, анкетирование и тестирование обучающихся (по 36%);
- оказывать содействие временному трудоустройству обучающихся, и проводятся различные имитационные, деловые, организационно-деятельностные игры (по 27%);
- проводить беседы с учащимися о перспективах развития отрасли, мониторинг вакансий и заработных плат (по 18%).

Диаграмма 8

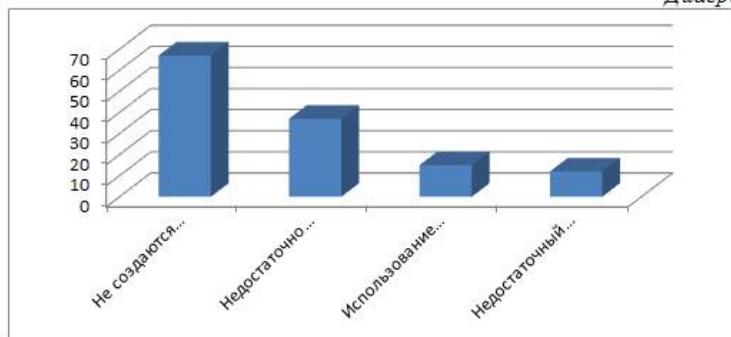


Анализ диаграммы показывает, что для трудоустройства по полученной профессии:

- проводятся собеседование работодателей с выпускниками и встречи с представителями социальных партнёров (91%);
- информируют выпускников о вакантных рабочих местах на предприятиях (73%);
- заключаются долгосрочные договора с предприятиями на подготовку, стажировку и трудоустройство выпускников (63%).

Результаты исследования определяют основные проблемы в профориентационной работе, по мнению работников учреждений начального и среднего профессионального образования (диаграмма 9).

Диаграмма 9



Из данной диаграммы видно, что основные проблемы в профориентационной работе следующие:

- не создаются условия для профориентационной работе в школе для представителей НПО и СПО (67%);

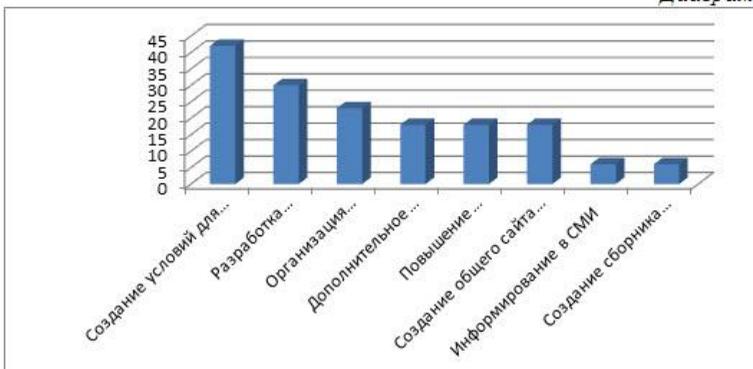
- недостаточно методической продукции по вопросам организации и проведения профориентационной работы (37%);
 - использование в профориентационной работе только традиционных форм и методов (15%);
 - недостаточный уровень профессиональной компетентности работников учреждения по вопросам профориентационной деятельности (12%).

Исходя из данных диаграмм, необходимо обратить внимание на мероприятия по психологическому сопровождению для утверждения обучающихся в правильности выбора профессионального образования, для социальной и профессиональной адаптации в ходе образовательного процесса к рынку труда, для трудоустройства по полученной профессии.

Несмотря на недостаточную эффективность, в 2016-2017 учебном году на базе образовательных учреждений планируются аналогичные профориентационные мероприятия. 30% не планируют проводить встречи с успешными работниками производства и лицами, достигшими значительных успехов в трудовой деятельности, окончивших НПО и СПО и начавших свою трудовую карьеру с рабочих профессий. 33% планируют приглашение только тех, с кем ранее проводились подобные встречи. 10% проводят подобные мероприятия только с выпускниками, которые в настоящее время работают в том же НПО и СПО.

Результаты исследования позволяют обобщить предложения от образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования по повышению эффективности профориентационной работы (диаграмма 10).

Диаграмма 10



Исходя из данной диаграммы видно, что целесообразным решением следующих вопросов будет:

- создание более благоприятные условия для профориентационной работы в 9-11 классах школ и гимназий города (42%);
- разработка методических рекомендаций для школ и учреждений НПО и СПО с конкретными предложениями для обеих сторон (30%);
- организация совместных мероприятий (конференции, семинары, круглые столы) по вопросам профориентации с представителями школ, с работодателями (23%);
- дополнительное финансирование профориентационной работы (18%);
- повышение квалификации специалистов (18%);
- создание общего сайта с форумом (18%);
- информирование в СМИ о мероприятиях, которые проводятся в ГОУ НПО и СПО (6%);
- издание сборника действующих нормативных документов (6%).

Кузнецова И. А., Шелкоплясова Ю. В.

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

РОССИЙСКАЯ ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ

Пенсионная реформа в России – одна из самых важных и обсуждаемых тем за последние несколько месяцев. Весной 2018 года Правительство объявило о старте новой пенсионной реформы в России, которая начнет реализовываться уже в 2019 году.

Необходимость в очередной раз реформировать пенсионное законодательства назревала уже давно. Попытки реанимировать старую структуру российской пенсионной системы (в том числе с принятием в 2013 году новых законов о страховой и накопительной пенсии) не удалась, прежде всего, из-за новой волны финансово-экономического кризиса и падения мировых цен на нефть, последствия которых Правительству удалось стабилизировать только к 2017 году [9].

Обсуждаемые сейчас изменения кардинальным образом затронут все основные компоненты пенсионной системы. Из основных вопросов, которые будут решаться в ходе данной реформы, можно отметить следующие:

1. Повышение пенсионного возраста.

2. Внедрение добровольной накопительной системы (путем отмены действующей сейчас накопительной пенсии и замены ее индивидуальным пенсионным капиталом).

3. Изменения в правилах выплаты накопительной части пенсии для тех, кому она будет назначена в 2019 году.

4. Отмена пенсионных баллов (бальной системы пенсионного обеспечения).

5. Повышение роли корпоративных пенсий в уровне пенсионного обеспечения россиян.

6. Корректировка системы досрочного выхода на пенсию.

Первым этапом очередной реформы будет повышение пенсионного возраста до 65/60 лет для мужчин и женщин – такой закон уже был принят и подписан Президентом 3 октября 2018 г. [10].

Необходимость изменений Правительство обосновывает, прежде всего, изменившейся социальной и экономической обстановкой в стране.

Пенсионная реформа в основном апеллирует к экономическим переменам. Главный аргумент: чтобы выплаты были выше и их хватало всем, нужно выходить на пенсию позже. Однако недополученные деньги - лишь часть проблемы. Повышение пенсионного возраста вызовет системные перемены в поколенческих взаимоотношениях и увеличит нагрузку на всех членов семьи, включая молодежь.

В современных условиях молодежь представляет важный потенциал всей пенсионной системы. С одной стороны, она выступает ресурсообеспечивающей группой для старшего поколения, с другой - источником формирования собственной будущей пенсии. На первый взгляд, расширенный пакет пенсионных полномочий должен превратить молодежь в активный ресурс по формированию собственного пенсионного будущего. Однако, учитывая исторический, экономический и социальный контекст, ситуация выглядит несколько иначе [8].

По мнению многих специалистов, модель поведения российской молодежи может оказать негативное воздействие на основы пенсионной системы. Это объясняется тем, что молодое поколение настроено жить здесь и сейчас, не делать больших накоплений, тратить деньги на удовольствие, а от модели владения вещами переходить к экономике пользования. Пенсионная модель сама себя изжила, а молодежь слишком много видела «пустых» обещаний, чтобы продолжать верить государству.

У молодежи нет мотивации трудиться на благо отечества, чтобы к моменту выхода на пенсию получать прожиточный минимум и доживать, а не наслаждаться жизнью, молодежь не заинтересована в отчислении налогов на «прекрасное будущее» или покрытии текущих потребностей государства в вопросе пенсионных выплат сейчас [1].

Молодежь сейчас реально больше ориентирована на получение новых эмоций от путешествий, приключений и прочих событий, и в меньшей степени озабочена приобретением имущества, недвижимости и каких-либо накоплений, что улучшает краткосрочные перспективы производства товаров и услуг, но создает потенциальные риски для более долгосрочных перспектив.

Это действительно создает угрозу существующей в России пенсионной системе, основанной на преемственности поколений, причем не только персональной, в рамках одной семьи, а обобщенно, через систему перераспределения ресурсов через национальный Пенсионный фонд.

У молодежи будут проблемы с трудоустройством, если увеличат пенсионный возраст. Конкуренция, которая есть сейчас, вырастет еще больше. Проблема в том, что все предлагаемые правительством меры могут усилить молодежную безработицу, которая и так уже составляет 18,7% от общего числа. То есть безработным в этой возрастной категории считается почти каждый пятый, тогда как в среднем по стране безработица колеблется возле отметки 5% [4].

По расчетам издания Forbes, сделанным на основе докладов Росстата, за первые три года реформы из дополнительных 660 000 человек ежегодно находить работу будут 460 000, а становиться безработными или уходить с рынка труда – 200 000 человек (то есть более 5% от общего числа безработных, которых сейчас около 3,9 млн. человек). Потом численность безработных будет расти быстрее числа занятых. Трудоспособными начнут считаться все более пожилые люди, которым все труднее будет найти работу [2].

Многие эксперты сомневаются в том, что угроза штрафа за увольнение людей предпенсионного возраста окажется эффективной для предприятий. Подняв пенсионный возраст, Правительство переложило бремя содержания людей старше 60–65 лет с государства на предприятия, на бизнес. Теперь предприниматели не смогут ни при каких условиях увольнять людей предпенсионного возраста вне зависимости от того, работают они или нет, выполняют или нет свои должностные обязанности. Поскольку поставлена задача обеспечить работой экс-пенсионеров, суды будут принимать их сторону в любой

ситуации. Доказать, что сотрудник не исполняет свои обязательства, будет сложно.

Соответственно, увеличится количество неэффективных работников. Появится проблема ротации кадров, станет намного меньше рабочих мест, куда могли бы прийти молодые высококвалифицированные специалисты. У предпринимателей есть два пути. Либо не брать на работу новых молодых специалистов, либо нести дополнительные расходы на содержание сотрудников в возрасте, которые с точки зрения бизнеса в рабочем процессе приносят меньше пользы.

Таким образом, преобразование пенсионной системы в Российской Федерации является на данный момент наиважнейшим для общества направлением изменения социальной политики страны, затрагивающей интересы нескольких поколений на протяжении длительного времени. В современных социально-экономических условиях коренное преобразование принципов формирования будущих пенсий возможно только на основе и с учетом принципов активного взаимодействия между различными субъектами пенсионной системы: государством, работодателями, гражданами, общественными организациями.

Сегодня и представители власти и различных общественных движений, и новая пенсионная система заинтересованы в том, чтобы молодёжь была успешной как сегодня, так и в будущем. Размер пенсии влияет на жизнь молодых людей и в настоящее время – достаточно вспомнить про бабушек с дедушками и родителей, которые часто нуждаются в финансовой поддержке

Литература:

1. Аркатов А. Я. Формирование социальной стабильности-главное направление в национальной экономике России // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова. 2016 №4. С. 250- 256

2. Беляков, Е. Стоит ли повышать пенсионный возраст, если 40% мужчин не доживают до 60: Разбираемся в наболевшей теме с цифрами в руках [Текст] / Е. Беляков // Комсомольская правда. - 2018. – 10 августа.

3. Григорьев, И.В. Право социального обеспечения [Текст] / И. В. Григорьев, В. Ш. Шайхатдинов. - 4-е изд., пер. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2018. - 425 с.

4. Иноземцев, В. Вместе с пенсиями умрут и льготы? [Текст] / В. Иноземцев // Новая газета. - 2018. - № 79. - С. 18.

5. Какие льготы, субсидии, пособия положены по закону в России, информационный ресурс // Персональные права.ру. URL: <http://personright.ru/> (дата обращения: 30.09.2018).

6. Павлова, Т.М. Анализ изменений государственной системы пенсионного обеспечения в России [Текст] / Т.М. Павлова // Молодой ученый. - 2017. - №49. - С. 194-197.
7. Роик, В. Д. Социальная защита отдельных категорий граждан. Качество жизни пожилого населения [Текст] / В. Д. Роик. - М.: Издательство Юрайт, 2018. - 400 с.
8. Тучкова, Э.Г. Право социального обеспечения России [Текст] / Э.Г. Тучкова. - М.: МГЮА им. О. Е. Кутафина, 2016. - 628 с.
9. Шахбанова, Ю. А.. Пенсионная реформа в России 2018 года [Текст] / Ю.А. Шахбанова // Закон и право. - М.: «Юнити-Дана», 2018. - С. 25–28.
10. Чернышов, П. Президент объяснил необходимость повышения пенсионного возраста [Текст] / П. Чернышов // Комсомольская правда. - 2018. - 11

Куликов И.А., Головкин Н.Г.

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

ФОРМИРОВАНИЕ СОРЕВНОВАТЕЛЬНОЙ ФОРМЫ АТЛЕТА

Ключевые слова: возраст, выносливость, дистанции, методы, объем, техника, форма атлета, соревнования.

Аннотация: Цель – определить особенности варьирования длины отрезках дистанций и скорости их преодоления, способствующие как развитию скоростной, специальной, общей выносливости, экономичности движений, так и улучшению техники бегового шага. Практика тренерской работы с бегунами на короткие, средние и длинные дистанции показала, что лучшие результаты достигают спортсмены в том случае, если они применяют «комплексную тренировку», с преимущественным развитием скоростной и общей выносливости в подготовительном периоде и скорости и специальной выносливости в основном периоде тренировки. При этом в подготовительном периоде необходимо включать в небольшом количестве в тренировку бег на относительно коротких отрезках (100-600 м), с целью развития скорости, скоростной и специальной выносливости. Сочетание длинных и коротких отрезков в подготовительном периоде при тренировке юных и взрослых бегунов и бегуний на короткие, средние и длинные дистанции оказалось наиболее эффективным для улучшения выносливости и спортивных результатов, и с целью развития качеств быстроты, как в

подготовительном, так и в соревновательном периоде. Поскольку, чем выше абсолютная скорость у бегуна, тем у него, при прочих равных условиях, может быть выше результат в беге на основной дистанции.

Введение. Актуальность, новизна, результативность, значимость. При развитии общей, специальной и скоростной выносливости в беге на короткие, средние и длинные дистанции пользуются различными методами: а) непрерывного упражнения (равномерный и переменный бег и т.д.); б) интервального упражнения (повторно-переменный, повторный бег и т.д.) как на длинных, так и на коротких отрезках [1, 2, 4, 8, 9]. Данные практики показывают, что объем беговой работы в тренировке юных и взрослых спортсменок и спортсменов, применяемой с целью развития общей выносливости превышает длину основной дистанции, примерно: в 4 -15 и более раз (кроссовый бег 4-25 км; повторный - 4-15x200-400 м; 3-6x1000 -1500 м и т.д.) [1, 2, 4, 6]. Километраж бега на коротких отрезках с целью развития быстроты и специальной выносливости превышает длину соревновательной дистанции в 1-3 раз [1, 2, 7]. Количество повторений в беге на коротких отрезках при этом равняется от 3 до 12 раз: (4-12 x 150 м; 3-9 x 200 м и т.д.) [1, 2, 3, 7, 8] Рекомендуется проводить бег на коротких отрезках сериями по 3-5 повторений в каждой серии. На этапе начальной подготовки применяется метод непрерывного упражнения в форме равномерного бега, затем, по мере развития тренированности, в форме переменного бега. Еще большее тренирующее воздействие на организм бегуна в целях развития общей выносливости оказывает повторная темповая тренировка на длинных отрезках от 1000 до 5000 м. На большую эффективность темпового бега при мышечной работе, по сравнению с переменным бегом, указывает ряд специалистов. Другие специалисты указывают на высокую эффективность переменного бега. Способность поддерживать высокую работоспособность длительное время при беге в соревновательных условиях достигается не только увеличением скорости, но и тренировкой в длительном темповом беге [1, 6, 4, 2, 7, 3, 9]. Важным является исследование энергетической стоимости и методики тренировки, способствующей эффективному развитию и проявлению скоростных возможностей на удлиненных отрезках от 300 до 600 метров при около предельной интенсивности бега как у подростков, девушек и юношей, так у взрослых спортсменов [1, 3, 4, 5, 8, 9].

Цель. Задачи исследования. Цель – определить особенности варьирования длины отрезках дистанций и скорости их преодоления,

способствующие как развитию скоростной, специальной, общей выносливости, экономичности движений, так и улучшению техники бегового шага. Выполнение бега на относительно невысокой скорости дает возможность управлять своими движениями и одновременно развивать необходимую устойчивость двигательного ритма. Остальные беговые средства: длительный бег по шоссе и пересеченной местности (кросс, фартлек), интервальный бег на коротких отрезках и т.д. применяются в целях комплексного воздействия на организм бегуна [1, 3, 5]. Однако, этот вопрос совершенно не исследован в тренировке подростков, юношей и девушек. По мере развития тренированности спортсмена сила раздражителя должна приближаться к величине ее при соревновательных нагрузках. При этом величина специального раздражителя, связанного с тренировочной нагрузкой, не должна очень сильно отличаться от величины раздражителя, достигаемого в соревновательных условиях. Замедленный рост спортивного результата часто связан с ошибочной специализацией органов и систем, вызываемой неверным подбором физических упражнений, заниженной или завышенной их интенсивностью.

Методика и методы исследования. Результаты исследования и их обсуждение.

Выбирая длину беговых отрезков и дозируя скорость их преодоления, важно, чтобы они обеспечивали развитие адекватных качеств и функциональных возможностей, проявляющихся в состязаниях на основной дистанции [1, 8, 9]. Важным условием роста результатов юных бегуний и бегунов на короткие, средние и длинные дистанции является повышение абсолютной скорости бега [8, 9]. В подготовке юных и взрослых спортсменов развитие качеств быстроты, как в подготовительном, так и в соревновательном периоде может достигаться средствами общей физической подготовки, с преимущественной скоростно-силовой направленностью упражнений, а также применением специальных беговых средств и упражнений спринтера [1, 7, 8]. Чем ближе отрезок дистанции приближается к соревновательному по длине и скорости преодоления, тем более он становится адекватен по величине воздействия и ответным реакциям к специальному раздражителю. Однако тренировка с резко выраженной специализированной направленностью крайне утомительна для юных бегунов и бегуний на короткие, средние и длинные дистанции. Бег на отрезках, близких по длине и скорости преодоления к соревновательной дистанции, ведет к быстрому истощению сил и

перенапряжению. С другой стороны, чем в большей степени беговой отрезок отличается по длине и скорости преодоления от соревновательного, тем в большей степени уменьшается положительный перенос тренированности и развития специальных качеств и навыков у бегуна [1, 6, 8].

Выводы и практические рекомендации. Тренировочный отрезок для развития скоростной и специальной выносливости не должен быть меньше $1/3$ длины основной дистанции. Мы рекомендуем, также использовать отрезки на $1/2$ или на $1/4$ длиннее или короче основной дистанции, пробегаемые с интенсивностью соответственно на 10-15% меньше или больше, чем на соревновательной дистанции. Повторный или повторно-переменный бег на отрезках 100 и 200 м с около предельной скоростью обеспечивает достаточный тренировочный эффект при специальной подготовке бегунов на короткие дистанции. На средние дистанции длина отрезков возрастает до 300-600 м. Темповой бег на более длинных отрезках от 300 до 2000 м, способствует экономичности и координации функциональных возможностей бегуна. Стайерам, кроме этих отрезков, необходимо применять бег и на более удлиненных отрезках дистанций: 1000-3000-5000 м. Однако, в специальной литературе не раскрыто, каким образом необходимо варьировать длину беговых отрезков и скорость их преодоления по дням микроцикла в различные периоды подготовки к соревнованиям. В подготовительном периоде объем беговой работы на общую выносливость необходимо волнообразно изменять в тренировочных микроциклах («малые волны») или в группе микроциклов («средние волны»). По достижении необходимого уровня выносливости и работоспособности бегуна, объем бега постепенно уменьшается, а интенсивность его на длинных отрезках увеличивается. Повышение интенсивности физической нагрузки в конце подготовительного - начале основного периодов должна происходить и за счет увеличения в уроке объема бега на коротких отрезках дистанций. В процессе занятий спринтер, средневик и стайер должны научиться управлять высокой скоростью бега на дистанции, с помощью преодоления относительно коротких отрезков, изменяя длину отрезков в тренировочных занятиях, особенно на финишном участке основной дистанции. С другой стороны, эта же задача может достигаться путем варьирования скорости их преодоления и коротких спуртов-ускорений, как по дистанции, так и, в особенности и главным образом, при финишировании.

Резюме. Таким образом, перед соревновательным или контрольным бегом на отрезках дистанций от 100 до 400 м одинаково эффективна длительная умеренная и интенсивная разминка с ускорениями на коротких отрезках дистанций, а перед соревновательным и контрольным бегом на 1500 - 3000 - 5000 м – в большей степени – короткая, но интенсивная, с ускорениями как на коротких, так и средних по длине отрезках дистанций. Постепенность повышения требований к организму бегунов и бегуний на протяжении всего подготовительного и соревновательного периодов - важное условие роста работоспособности спортсменов. Постепенность повышения нагрузки необходима как в разминке, так и перед работой в основной части занятий и выступлениями в соревнованиях.

Таким образом, чем выше абсолютная скорость у бегуна, тем у него, при прочих равных условиях, может быть выше результат в беге на основной дистанции.

Литература:

1. Головкин Н.Г. Модель-гармония построения программы управления уравнением спортивного результата: научно-методическое пособие для студентов 1-4 курсов дневной и заочной форм обучения / сост. Н.Г. Головкин. – Белгород: Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2011. – С. 110-118.
2. Головкин Н.Г., Мусиков Г.В., Куликов И.А. Характер тренировок на подготовительном этапе / Г.В. Мусиков, И. А.Куликов. – Белгород: Изд-во Бел ГСХА им. В.Я Горина В.Я., 2013. – С. 204.
3. Головкин Н.Г. Динамика спортивных уроков бегунов / Н.Г. Головкин, О.Ю. Манин, Г.В. Мусиков // Мат. XVII междунар. научно-произв. конф. « Проблемы и перспективы инновационного развития животноводства». – Белгород: Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2013. – С. 207.
- 4/ Головкин Н.Г. Уроки тренировочных этапов бегуна / Н.Г. Головкин, О.Ю. Манин, И.А. Куликов // Мат. XVII Междунар. научно-произв. конф. « Проблемы и перспективы инновационного развития животноводства». – Белгород: Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2013. – С. 206.
5. Головкин Н.Г. Ритм динамики беговой нагрузки / Н.Г. Головкин, О.Ю. Манин, И.А. Куликов // Мат. XVII Междунар. научно-произв. конф. « Проблемы и перспективы инновационного развития животноводства». – Белгород: Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2013. – С. 196.

6. Головкин Н.Г. Спортивные уроки тренировочных микроциклов / Н.Г. Головкин, И.А. Куликов, Г.В. Мусиков // Мат. XVII Междунар. научно-произв. конф. « Проблемы и перспективы инновационного развития животноводства». – Белгород: Изд-во Бел ГСХА им. В.Я. Горина, 2013. – С. 208.
7. Головкин Н.Г. Режимы нагрузки на этапе соревнований / Н.Г. Головкин, Г.В. Мусиков, И.А. Кукликов // Мат. XVII Междунар. научно-произв. конф. « Проблемы и перспективы инновационного развития животноводства». – Белгород: Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2013. – С. 209.
8. Крамской С.И. Особенности варьирования нагрузки спортсмена / С.И. Крамской. - УМП. – Белгород. - Изд-во БелГАУ им. В.Я. Горина, 2015. – С. 28-30.
9. Крамской С.И., Иванов М.В. Активизация адаптационных резервов организма бегунов / С.И. Крамской, М.В. Иванов. -УМП. – Белгород. - Изд-во БелГАУ им. В. Я Горина, 2016. – С. 10-15.

Куликов И.А., Куликова И.В., Головкин Н.Г.

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

ОСНОВНЫЕ СПОРТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ТРЕНИРОВКИ

Ключевые слова: результаты, двигательные качества, отбор молодежи, возраст, многолетняя тренировка

Аннотация: Цель – определить средства и методы эффективного повышения уровня развития ведущих двигательных качеств. У бегунов и бегуний достиг такого совершенства, когда дальнейшее улучшение мировых рекордов будет зависеть от рациональной методики развития скоростно-силовых качеств, быстроты, скорости, скоростной, специальной и общей выносливости, начиная с подросткового и юношеского возраста при высоком уровне технической, тактической, физической, функциональной, психологической подготовки бегуна. Для бегунов и бегуний на короткие, средние и длинные дистанции, помимо физических качеств силы, быстроты и скорости бега, требуется высокое развитие скоростной, специальной и общей выносливости на базе общего и специального фундамента всесторонней общей и специальной скоростно-силовой подготовки. Отсюда следует, что уже в детском, подростковом, юношеском и юниорском возрасте необходимо использовать модели-гармонии (МГ),

создающие эффективные предпосылки для опережающего и высокого уровня развития, в первую очередь, скоростно-силовых качеств, быстроты, скорости и в последующем на этой основе – фундамента скоростной, специальной и общей выносливости. Последнее будет зависеть от верного планирования, разработки и реализации МГ при подготовке к соревнованиям в основных стартах годового цикла.

Введение. Актуальность, новизна, результативность, значимость. Поскольку современные результаты в беге на короткие, средние и длинные дистанции являются следствием очень высокого уровня развития всех сторон спортивной подготовки, необходимо с детских лет и подросткового возраста проводить систематический отбор талантливой молодежи на этапах начальной подготовки, в процессе многолетней тренировки и при отборе в сборные команды к ответственным соревнованиям, учитывая: В связи с этим большое значение имеет разработка модели-гармонии построения программ управления уравнением спортивного результата, частности, моделирование соответствующих методик развития скоростной, специальной и общей выносливости в беге на короткие, средние и длинные дистанции в подростковом, юношеском, юниорском и более старшем возрасте. В качестве подготовительной основы может быть принято обобщение передового отечественного и зарубежного опыта подготовки юношей и девушек, мужчин и женщин мастеров спорта международного класса и рекордсменов Европы, Мира и Олимпийских игр.

- индивидуальные особенности и личностные характеристики спортсменов: антропометрические данные, возраст, уровень результатов, «бойцовские» и морально-волевые качества, психическую устойчивость и т. д.;

- динамику и перспективы роста спортивных результатов;

- стабильность и надежность результатов в изменяющихся жестких условиях соревновательного соперничества за призовые места.

Цель и задачи исследования. Цель – определить средства и методы эффективного повышения уровня развития ведущих двигательных качеств. У бегунов и бегуний достиг такого совершенства, когда дальнейшее улучшение мировых рекордов будет зависеть от рациональной методики развития скоростно-силовых качеств, быстроты, скорости, скоростной, специальной и общей выносливости, начиная с подросткового и юношеского возраста при

высоком уровне технической, тактической, физической, функциональной, психологической подготовки бегуна [1, 3, 4, 5]. Для бегунов и бегуний на короткие, средние и длинные дистанции, помимо физических качеств силы, быстроты и скорости бега, требуется высокое развитие скоростной, специальной и общей выносливости на базе общего и специального фундамента всесторонней общей и специальной скоростно-силовой подготовки [5, 2]. В монографии автора [6] определены и обоснованы тенденции управления и моделирования спортивных программ по реализации индивидуальных рекордных результатов бегуна. Совершенствование системы развития быстроты, скорости и скоростно-силовых качеств, а также скоростной, специальной и общей выносливости имеет актуальное и перво-степенное значение для повышения уровня мастерства бегунов и бегуний - легкоатлетов России [5, 3]. Авторами [4,5] аргументировано представлено положение о том, что важнейшим условием роста результатов юных бегунов на один круг является дальнейшее повышение абсолютной скорости бега в совокупности с развитием скоростной спринтерской и специальной выносливостью на короткие дистанции. Спортивные результаты наших бегунов обоого пола катастрофически отстают от выдающихся результатов легкоатлетов других стран [1, 2, 4]. В вопросах организации тренировочного процесса все большую роль играет моделирование программ управления спортивной формой и динамикой соревновательных результатов. Стабильность результатов в экстремальных условиях возможна только на основе оптимального функционального взаимодействия различных систем организма.

Методика и методы исследований. Часто рост достижений в беге задерживается вследствие недостаточного совокупного развития взаимосвязанных друг с другом тех или иных качеств. Чаще всего, это происходит в результате отсутствия разработанных адекватных моделей-гармоний построения программ управления уравнением спортивного результата модели –гармонии (МГ) и неправильного распределения, чередования и последовательности варьирования скоростно-силовых средств и беговых нагрузок, направленных на развитие, скоростной, специальной и общей выносливости.

Отсюда следует, что уже в детском, подростковом, юношеском и юниорском возрасте необходимо использовать модели-гармонии (МГ), создающие эффективные предпосылки для опережающего и высокого уровня развития, в первую очередь, скоростно-силовых качеств,

быстроты, скорости и в последующем на этой основе – фундамента скоростной, специальной и общей выносливости. Затем, в более старшем возрасте, по мере дальнейшего развития и совершенствования скоростно-силовой и специальной подготовки, создание стабильных возможностей для достижения и долговременного прогресса рекордных результатов в беге на короткие, средние и длинные дистанции. Это есть тот, обобщенный показатель функциональных и адаптационных возможностей всего организма, который необходимо достигнуть за определенное константное время текущей реакции приспособления организма (КВТРПО) спортсмена к физическому воздействию тренировочных упражнений в спортивных уроках и микроциклах на различных этапах подготовки к соревнованиям.

Результаты исследования и их обсуждение. При этом, планируются такие интенсивности выполнения упражнений (И), характер напряженности - % уровень реализации максимального рекордного результата (%УРМРР), повторные максимумы (ПМ) и объемы (V) спортивной нагрузки (СН), которые обеспечивают перевод из исходного – в новое заданное и конкретно прогнозируемое и управляемое состояние организма спортсмена, позволяющее достигнуть желаемого нового рекордного результата [1, 2, 6, 7]. Специальная выносливость, аккумулирующая в себе быстроту, скоростно-силовые качества, скорость, скоростную и общую выносливость - одно из важнейших качеств, которым определяется результат как в беге на короткие и средние, так и длинные и сверхдлинные дистанции. Нами предлагается следующее определение понятия физического качества «Выносливость». Скоростная, специальная и общая выносливость – это совокупная способность спортсмена эффективно выполнять на высоком уровне специфическую нагрузку в течение времени, обусловленного требованиями его специализации на основной соревновательной дистанции. Так, например, отличительной особенностью специфики бега на 400 метров является то, что он относится к зоне максимальной, или предельной, мощности и поэтому, при спортивных состязаниях вызывает максимальное напряжение нервной, сердечно - сосудистой, дыхательной и других систем организма. К финишу на дистанции легочная вентиляция составляет 100 и более л/мин., кислородный долг достигает максимальной величины. Пульс при финишировании учащается до 180-190 и более уд/мин., максимальное кровяное

давление поднимается до 180-190, а в ряде случаев более 200 мм. рт. ст.. Вместе с тем, соревнования в беге на короткие, средние и длинные дистанции характеризуются сложными психическими состояниями и переживаниями спортсмена, связанными иногда, с длительным физическим напряжением, вызывающим тягостное ощущение сильного и нарастающего утомления [6, 7, 8]. В свою очередь, способность к выполнению бега с большим и длительным напряжением на скоростную, специальную и общую выносливость зависит от состояния нервно-мышечной, сердечно - сосудистой, дыхательной и других систем организма и психического состояния спортсмена.

Выводы и практические рекомендации. Управление тренировочным процессом требует, как минимум наличие четырех взаимосвязанных операций:

- управляемой и управляющей систем (тренер – спортсмен);
- прямой связи, для передачи и реализации команд спортивной нагрузки, тренировочных и технико-тактических заданий (СН, ТЗ и ТТЗ);
- обратной связи, для коррекции выполняемых действий (контроль, тесты);
- достаточной частоты управления командами и действиями (ПМ, И, ЧСС). Наиболее узким местом в используемых методиках является вопрос о варьировании беговых нагрузок, применяемых в тренировочных занятиях. В частности, до сих пор недостаточно решен вопрос о наиболее целесообразном варьировании длины отрезков и скорости их преодоления по дням микроцикла в различные периоды годичной тренировки

Резюме. Последнее будет зависеть от верного планирования, разработки и реализации МГ с своевременным учетом, контролем, оценкой и коррекцией методики тренировки и СН, ТЗ, ТТЗ, за точно определенное константное время текущей реакции приспособления организма (КВТРПО) спортсмена, обеспечивающих рациональное варьирование скоростно-силовых и беговых упражнений, средств, методов воздействия на занятиях и в тренировочных микроциклах на различных этапах, мезоциклах и сезонных периодах подготовки к соревнованиям в основных стартах годичного цикла. Таким образом, важность и актуальность разработки этой проблемы диктуется тем, что до сих пор:

а) не разработаны достоверно прогнозируемые модели-гармонии построения программ управления уравнением спортивного результата для отдельных упражнений и серий упражнений, отдельных тренировочных занятий и групп занятий, микроциклов различной целевой направленности, разных этапов, мезоциклов и сезонных периодов подготовки спортсменов к главным и конкретным соревнованиям годичного цикла и т. д.

б) отсутствуют эффективные методики развития быстроты, скоростно-силовых качеств, скорости, скоростной, специальной и общей выносливости в подростковом, юном и более зрелом возрасте у спортсменов обоего пола;

в) наблюдается катастрофическое и хроническое отставание рекордов России от мировых рекордов в беге у юношей и девушек, у мужчин и женщин на короткие, средние и длинные дистанции;

г) имеется неадекватное многообразие и необоснованность направленности различных методик тренировки на основные факторы развития скоростной, специальной и общей выносливости как у подростков, девушек и юношей, так взрослых спортсменов и спортсменок и т.д.;

Литература:

1. Аванесов В.У. Проблемы и пути повышения специальной выносливости на короткие дистанции / В.У. Аванесов // Теория и практика физической культуры. – 2007. - №12. – С. 38-40.
2. Головкин Н.Г. Базовые основы процесса спортивно-тренировочной работы в циклических видах спорта со студентами групп спортивного совершенствования в беге на короткие, средние и длинные дистанции: учебно-методическое пособие (практические указания, рекомендации и консультации) / Н.Г. Головкин. – Белгород: Изд-во БелГСХА, 2010. – С. 156-158.
3. Крамской С.И. Особенности варьирования нагрузки спортсмена / С.И. Крамской. - УМП. – Белгород. - Изд-во БелГАУ им. В.Я. Горина, 2015. – С. 35-37.
4. Крамской С.И., Иванов М.В. Активизация адаптационных резервов организма бегунов / С.И. Крамской, М.В. Иванов. -УМП. – Белгород. - Изд-во БелГАУ им. В.Я. Горина, 2016. – С. 35.
5. Куликова И.В. Социально-биологические основы физической культуры / И.В. Куликова. Опыт, проблемы, перспективы и качество высшего инженерного образования: сб. ст. Междун. науч.-методич.

конф., Белгород. - Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2006. - Напр. 5. – Ч.2. С. 284-288.

6. Куликова И.В. Направления снижения травматизма на учебно-тренировочных занятиях по физической культуре / И.В. Куликова. Здоровьесберегающие технологии, физическая реабилитация и рекреация в высших учебных заведениях: сб. статей V Междун. науч. конфер., 9-10 ноября 2012 г. – Харьков- Белгород-Красноярск-Москва: - ХГАФК, 2012. – С. 227-230.

7. Манин О.Ю., Мусиков Г.В. Условия Тренировок на этапе соревнований/ О. Ю. Манин, Г.В. Мусиков.- Белгород, Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2013. – С. 195.

8. Петровский В.В. Организация спортивной тренировки / В.В. Петровский. – Киев: «Здоровья», 1978. – С. 80.

Фарафонова И.В., Попова Л.Н., Уральская Л.С.

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

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНИКАМ ВУЗОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Интенсивное развитие инновационной экономики привело к обострению проблемы качества кадров и для многих предприятий и отраслей стала ключевой. На рынке труда сложилась парадоксальная ситуация: с одной стороны, огромное количество незанятого населения пытается найти работу через кадровые агентства и службы занятости, с другой стороны, существует острая нужда в квалифицированных специалистах, способных реализовать перспективные проекты предприятий.

Одним из ключевых факторов, влияющих на снижение уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке рабочей силы, специалисты выделяют фактор несоответствия уровня развития трудового потенциала выпускников вузов критериям современных требований на рынке труда и низкую подготовленность молодых специалистов к выживанию в новых экономических условиях.

В последнее время требования работодателей к выпускникам вузов еще более возросли, что во многом обусловлено обновлением содержания и структуры рабочих мест. Работодатели стремятся обеспечить большую гибкость наемного труда через разнообразие рабочих операций и трудовых навыков, ротацию рабочих мест, непрерывное обучение, внедрение гибких графиков рабочего времени

и т.д. По утверждению специалистов, в настоящее время, в условиях глобальной конкуренции на рынке труда первенство принадлежит высокообразованным работникам свободных профессий. Подобных людей принято называть транспрофессионалами. Это специалисты, которые за счёт своего мышления и способов организации деятельности, должны быть готовы работать в различных профессиональных средах.

В этих условиях работодатели предъявляют более высокие требования к качеству рабочей силы, в том числе и выпускникам. Следовательно, современный выпускник вуза должен иметь, так называемый, новый проектный тип мышления, основу которого составляет не стремление к стабильной и возрастающей карьере в рамках одной организации, а мотивированный интерес к конкретному проекту организации и получению признания среди коллег-профессионалов.

Изменение требований работодателей происходит не только в профессионально-квалификационной сфере труда, но и в социально-психологической и социально-культурной плоскостях. Если основными морально-психологическими качествами работника совсем недавно были, прежде всего, дисциплина, знание своего места в организационной иерархии и технологической цепочке, исполнительность, то новые требования ориентируют на большую инициативу и самостоятельность, способность работать во временных рабочих группах (командах), высокую мотивацию к переобучению.

В современных условиях намечаются тенденции, которые проявляются в переходе: от узкой специализации и ограниченной ответственности - к широкой профессиональной ответственности; от планируемой карьеры - к гибкому выбору пути профессионального развития; от ответственности менеджеров за развитие персонала - к ответственности самих работников за собственное развитие.

Если проранжировать требования современных работодателей к выпускникам системы ВПО, то они выглядят следующим образом:

1. наличие опыта работы – 86,6%;
2. наличие диплома о высшем образовании – 80,4%;
3. социальные связи – 70,5%;
4. знания и трудовые навыки - 60,4 %;
5. мотивация к дальнейшему обучению - 57,4 %.

Таким образом, для работодателя наличие диплома о профессиональном образовании не является окончательным вердиктом и он оценивает каждого работника по совокупности факторов.

Непрерывное профессиональное образование – для чего оно необходимо?

Непрерывное профессиональное образование – это пополнение своих знаний или изменение квалификации в течение всей профессиональной жизни. Сегодня это становится необходимостью для работников, заботящихся о своём карьерном росте, повышении материального благополучия или изменении своего социального статуса.

Не исключено, что в скором будущем это может стать *обязательным условием для работника*. Если ранее, получив профессиональное образование, можно было работать, продвигаясь по карьерной лестнице только за счет приобретения опыта, то сейчас всё чаще необходимо осваивать дополнительные области знаний.

Здесь важно отметить *личную инициативу и ответственность* человека за свое развитие. Конечно, работодатель в силу производственной необходимости, видя потенциал работника, может направлять его получать дополнительное профессиональное образование или повышать квалификацию, но цена работника существенно возрастает, когда он сам в состоянии замечать пробелы своих знаний и предлагать варианты своего развития.

Всё больше спрос на работников, способных работать на новых рабочих местах, которые чаще появляются в промышленности, торговле, сфере услуг, туризма, гостиничном и ресторанном бизнесе. Здесь речь, в большей степени, идет о таких должностях, на которых человек от лица предприятия сотрудничает с другими людьми и структурами и от подобного сотрудничества и общения напрямую зависит прибыль компании.

Идеальный выпускник вуза, в представлении работодателя - это специалист с некоторым опытом работы и нужными связями. Его рабочие качества, на момент приема на работу, имеют второстепенное значение, но в дальнейшем появится необходимость его доучивания или переучивания. Обычно работодатели сталкиваются с дилеммой: осуществлять ли переподготовку сотрудников своего предприятия или принимать на работу уже подготовленных специалистов. Чаще предпочтение отдается переподготовке собственных сотрудников.

Представления работодателя о хорошем современном работнике включает наличие следующих качеств:

- клиентоориентированность;
- потенциал к обучению и ответственность за собственное развитие;
- приверженность профессии и компании;

- стрессоустойчивость;
- системное мышление;
- самостоятельность и способность взять на себя ответственность за результат;
- умение работать в команде;
- умение решать нестандартные задачи;
- работоспособность;
- гибкость мышления;
- творческий, или даже, инновационный образ мысли;
- широкий профессиональный кругозор.

В целом же несоответствие уровня развития трудового потенциала выпускников критериям современной конкурентной борьбы, слабая подготовленность молодых специалистов к самовыживанию в новых условиях (а часто и отсутствие таковой) снижают уровень конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда. При этом длительное отсутствие профессиональной и личностной перспективы сказывается не только на уровне жизни молодежи, оно самым непосредственным образом отражается на ее психологическом состоянии: росте ощущения неопределенности, неуверенности в завтрашнем дне, ослаблении чувства собственного достоинства.

О чем говорят...

350 млн долл. в год тратят российские компании на услуги рекрутинговых агентств.

Найти квалифицированного специалиста - особенно в сфере финансов и IT - настоящая проблема. Но есть позиции, предложение которых вот-вот превысит спрос.

Столичный рекрутинг не ограничивается пределами МКАД. Сегодня до 20% вакансий в Москве закрывают иногородние. При этом агентства предоставляют клиентам гарантию - до полугода работы. Если в течение этого времени соискатель и работодатель захотят расстаться, агентство производит равноценную замену. В редких случаях рекрутеры выплачивают неустойку - до 50% от своего гонорара, величина которого может существенно различаться.

Будущее за временными формами найма, считают эксперты. Лизинг - работник в аренду, аутсорсинг - привлечение к работе внешнего подрядчика и аутстаффинг - персонала вне штата - все это может существенно повысить эффективность расходов на содержание персонала. Тем временем в последние годы оборот рынка рекрутинга показал более чем двукратный рост. И это явно не предел, уверены эксперты.

Литература:

1. Аврамова Е., Кулагина Е., Верпаховская Ю. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции // Человек и труд. - 2007. - N 9. - С. 41 - 47.
2. Александрова О., Верпаховская Ю. Глобальные вызовы и реформирование образования, проблемы соответствия // Социальные проблемы в контексте национальных проектов Под ред. А.Ю.Шевякова, Москва, ИСЭПН РАН, 2007.
3. Артющина И. Инструмент коммуникации между вузами и рынком труда // Социологические исследования. - 2006. - N 4. - С. 28 - 32.
4. Жигadlo А., Пузиков В. Качество подготовки и трудоустройство молодых специалистов: социологический аспект // Высшее образование в России. - 2007. - N 10. - С. 108 - 112.
5. Савенкова Т.И. Конкуренция вузов и конкурентоспособность специалистов как вектор движения образования на пути к прогрессу // Аудит и финансовый анализ. - 2007. - N 1. - С. 407 - 414.
6. Сорокина Н.П. Спрос и предложение на профессиональных рынках руда//Электронная версия бюллетеня «Населения и общество» - 2005. № 193-194.
7. Чистяков А.В., Ткачева О.А. Обеспечение конкурентоспособности выпускников вузов // Проблемы современной экономики. - 2007. - N 3/4(15, 16). - С. 46 - 51.

Сведения об авторах.

Абакумов Роман Григорьевич - доцент кафедры экспертизы и управления недвижимостью Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Абакумова Марина Михайловна - старший преподаватель кафедры русского языка и литературы Белгородского университета кооперации экономики и права (г. Белгород).

Авилова Жанна Николаевна - кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Агагамедова Елена Владимировна - старший преподаватель Новороссийского филиала Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова (г. Новороссийск).

Александров Александр Николаевич - кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры уголовного процесса Белгородского юридического института МВД России имени И.Д.Путилина (г.Белгород).

Алфимова Ирина Геннадиевна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Аль-Бу-Али Уатик Саед Джасаам – аспирант кафедры строительного материаловедения изделий и конструкций инженерно-строительного института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Алейник Евгений Станиславович - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Амельченко Ирина Анатольевна - кандидат биологических наук, доцент_кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Андреянова Инна Валерьевна - директор института непрерывного образования Псковского государственного университета (г. Псков).

Астахов Юрий Викторович - кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ахмед Ахмед Анис Ахмед - аспирант кафедры строительного материаловедения изделий и конструкций инженерно-строительного

института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Барышенская Карина Александровна – аспирантка кафедры теории и методологии науки института экономики и менеджмента, сотрудник НМЦ ПАТС Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бережная Анна Вячеславовна – аспирантка института экономики и менеджмента, инженер кафедры стратегического управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Берестень Татьяна Михайловна - старший преподаватель, «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» Новороссийского филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г.Шухова (г. Новороссийск).

Бомба Илья Васильевич - магистрант кафедры промышленной экологии института магистратуры Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бочарова Виктория Сергеевна – студентка факультета дошкольного, начального и специального образования Белгородского государственного университета (г. Белгород).

Борисова Анна Романовна - студентка 3 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Богуславская Маргарита Михайловна - специалист по ОМР Мурманского арктического государственного университета (г. Мурманск).

Бондарь Екатерина Абдуллаевна – кандидат педагогических наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Божков Юрий Николаевич - кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и внешнеэкономической деятельности института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Брусько Ольга Андреевна - старший преподаватель Новороссийского филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г.Шухова (г. Новороссийск).

Буряк Юрий Юрьевич – кандидат исторических наук, доцент кафедры социологии и управления, директор научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройству специалистов

Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Булатов Евгений Викторович - кандидат юридических наук, доцент кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бухало Борис Юрьевич - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бурухина Татьяна Федоровна – доцент, кандидат педагогических наук Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева (г. Москва).

Будаева Ирина Валентиновна – преподаватель агротехнического филиала Верещагинского многопрофильного техникума (п. Зюкайка).

Волокитина Анастасия Сергеевна – студентка 5 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Воронова Анастасия Григорьевна - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Гладкова Инна Александровна - старший преподаватель кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Головко Николай Георгиевич – доцент, кандидат педагогических наук кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Голикова Ирина Вячеславовна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Гребенюк Анастасия Игоревна - специалист Малого технологического университета Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Григорьев Дмитрий Владимирович – студент института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Гузаиров Владислав Шамилович - кандидат социологических наук, профессор, заведующий кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Демененко Инна Арамовна - кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Денисова Екатерина Михайловна – магистрантка кафедры эксплуатации и организации движения автотранспорта института магистратуры, инженер научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройству специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Демура Наталья Анатольевна – доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Демура Дмитрий Дмитриевич – студент Белгородского государственного национально исследовательского университета (г. Белгород).

Дидычук Инна Васильевна – студентка кафедры стратегического управления института экономики и менеджмента, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дмитриенко Виктор Григорьевич – кандидат технических наук, доцент кафедры механического оборудования института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дорошев Богдан Александрович – студент института экономики и менеджмента, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дубская Александра Сергеевна – магистрантка Белгородского государственного университета (г. Белгород).

Ефименко Александр Владимирович – кандидат технических наук, доцент кафедры строительных и дорожных машин Харьковского национального автомобильно-дорожного университета (г. Харьков).

Жилинкова Анна Петровна - кандидат экономических наук, директор ОКУ «Губкинский городской центр занятости населения» (г. Губкин).

Жигайло Кристина Юрьевна - магистрантка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Засыпкина Ольга Александровна – студентка 5 курса института экономики и менеджмента, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Замчевская Елена Станиславовна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта, «Мастер спорта России» по баскетболу Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зайцева Светлана Александровна – заместитель директора по учебной работе Новороссийского филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г.Шухова (г. Новороссийск).

Зарубина Юлия Александровна - студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зобова Александрия Александровна - студентка 3 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Иванов Максим Владимирович – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кальченко Анна Викторовна - студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Картыгин Александр Васильевич - старший преподаватель Новороссийского филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г.Шухова (г. Новороссийск).

Клокова Елена Алексеевна - преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Климова Елена Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры безопасности жизнедеятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кобзева Галина Александровна - сотрудник НМЦ ПАТС Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кобзева Наталия Сергеевна - ассистент кафедры безопасности жизнедеятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Коруковец Александра Петровна – доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Коробкин Дмитрий Викторович – студент 3 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кравцов Виктор Васильевич – доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кривцов Александр Сергеевич - кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта, «Мастер спорта России» по пулевой стрельбе, Заслуженный тренер России Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ковригин Никита Валерьевич - магистрант института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ковригина Татьяна Сергеевна - магистрант института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Коваленко Алина Игоревна - студентка 3 курса института экономики и менеджмента, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Коровянский Александр Григорьевич - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Костенко Анатолий Филиппович - профессор РАЕ, Руководитель по научной и инновационной деятельности, Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Воронежской области «Борисоглебский сельскохозяйственный техникум» (г. Борисоглебск).

Кошев Владимир Витальевич – студент 5 курса Института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Краснопольская Виктория Александровна - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Крамской Сергей Иванович - кандидат социологических наук, профессор, заведующий кафедрой физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Куликова Тамара Игоревна - менеджер ООО «ОФИСНАЯ ПЛАНЕТА ЧЕРНОЗЕМЬЯ» (г. Алексеевка).

Куликова Ирина Викторовна - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кузнецова Ирина Анатольевна – кандидат экономических наук, профессор кафедры экономики и организации производства института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Куликов Игорь Анатольевич - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лакша Георгий Николаевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Литовкина Алена Павловна - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лосевская Ксения Алексеевна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лобарёв Дмитрий Сергеевич - директор ресурсного центра подготовки кадров для промышленности и социальной сферы Псковской области, Псковского государственного университета (г. Псков).

Левин Яков Иванович - студент института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лысых Виктория Александровна – магистрант Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Манин Олег Юрьевич - Судья Всероссийской категории по футболу, ст. преподаватель, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Манина Валерия Олеговна - студентка 5 курса института экономики и менеджмента, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Марсанова Наталья Николаевна - психолог регионального центра содействия трудоустройству выпускников Тверского государственного университета (г. Тверь)

Мартынова Елена Ивановна - заместитель директора Автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации

Старооскольского техникума кооперации экономики и права (г. Старый Оскол).

Маринова Дана Эдуардовна - студентка института экономики и менеджмента, 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).

Матюшкина Татьяна Павловна – старший преподаватель кафедры русского языка и естественных дисциплин подготовительного факультета для иностранных граждан Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Мельник Анастасия Романовна - студентка 3 курса 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).

Мишин Олег Иванович - преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Губкинского филиала государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Белгородский государственный институт искусств и культуры (г. Белгород).

Минаева Людмила Алексеевна – к.э.н., доцент кафедры стратегического управления института экономики и менеджмента, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Мкртычев Олег Витальевич - доцент Новороссийского филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г.Шухова (г. Новороссийск).

Морозов Владимир Борисович – кандидат технических наук, доцент, директор регионального центра содействия трудоустройства Тульского государственного университета (г. Тула).

Невмятулина Хадия Абдрахмановна – кандидат технических наук доцент, Российского химико-технологического университета имени Д.И. Менделеева (г. Москва).

Неровная Софья Владимировна - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Носкова Надежда Николаевна - преподаватель высшей категории агротехнического филиала Верещагинского многопрофильного техникума (п. Зюкайка).

Осадчий Артем Евгеньевич - студент 5 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Панчишина Александра Олеговна - студентка 5 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Павлова Ирина Геннадьевна студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Пермякова Анна Викторовна - старший преподаватель Новороссийского филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г.Шухова (г. Новороссийск).

Пилюгина Марина Константиновна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Пилипенко Евгения Александровна - психолог центра социальной, психологической и правовой поддержки студентов Белгородского государственного аграрного университета им. В.Я. Горина (г. Белгород).

Пигорева Анна Александровна - студентка 5 курса Института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Пиксендеева Виктория Геннадьевна - кандидат филологических наук, доцент, начальник отдела профориентационной работы Мурманского арктического государственного университета (г. Мурманск).

Полякова Татьяна Анатольевна - кандидат филологических наук, доцент кафедры теории и истории литературы Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (г. Елец).

Поляков Иван Сергеевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Попов Сергей Александрович - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Подвижайло Артём Александрович - кандидат исторических наук, доцент кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Попова Лариса Николаевна – психолог ООО «Стратегия» (г. Белгород)

Приставка Татьяна Александровна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Пчелинов-Образумов Александр Александрович – кандидат исторических наук, старший преподаватель кафедры международных отношений, зарубежного регионоведения и политологии, института межкультурной коммуникации и международных отношений Белгородского государственного университета (г. Белгород).

Рогов Дмитрий Сергеевич - студент института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Романенко Анастасия Андреевна – магистрантка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Рудов Денис Николаевич - кандидат юридических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Саярсанова Лейла Ибрагимовна – студентка кафедры менеджмента и внешнеэкономической деятельности института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Сергеев Алексей Викторович - Заведующий отделением Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Валуйский колледж» (г. Валуйки).

Силин Никита Игоревич – студент 5 курса Института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Соколова Светлана Витальевна - Заместитель директора по УПР Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Валуйский колледж» (г. Валуйки).

Соколова Анастасия Юрьевна - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Сословский Владимир Георгиевич - к.э.н, доцент кафедры Харьковского национального автомобильно-дорожного университета (г. Харьков).

Смирнова Наталья Владимировна - д.т.н, профессор кафедры строительства и эксплуатации автомобильных дорог Харьковского национального автомобильно-дорожного университета (г. Харьков).

Столярова Елизавета Григорьевна - студентка кафедры стратегического управления института экономики и менеджмента, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Старчик Юлия Юрьевна - кандидат технических наук Новороссийского филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г.Шухова (г. Новороссийск).

Стрельникова Алена Игоревна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Татарченко Наталья Николаевна - ведущий инспектор отдела информирования и организации профессиональной подготовки ОКУ «Губкинский городской центр занятости населения» (г. Губкин).

Тарасикова Виктория Евгеньевна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тимофеева Людмила Васильевна – преподаватель кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ткачук Вероника Михайловна - студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Токмачева Ольга Андреевна – магистрант 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).

Уральский Алексей Владимирович - кандидат технических наук, доцент кафедры технологических комплексов, машин и механизмов Транспортно-технологического института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

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).

Фарафонова Ирина Викторовна – ведущий бухгалтер Центра дополнительного профессионального образования и инновационных технологий Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фанина Евгения Александровна - кандидат технических наук, доцент кафедры безопасности жизнедеятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фальков Георгий Александрович – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фалько Анжелика Игоревна - студентка 4 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Федорова Оксана Александровна - Заведующая учебной практикой Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Валуйский колледж» (г. Валуйки).

Федяева Александра Евгеньевна - студентка 5 курса Института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фисенко Владимир Павлович – магистрант кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фиронова Раиса Павловна – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фролов Николай Викторович - старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Хаметова Регина Исамудиновна - преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Хакназарова Диана Чохонгировна – студентка кафедры стратегического управления института экономики и менеджмента, 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).

Халенко Вероника Олеговна – магистрантка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Цой Анжелика Юрьевна - студентка 5 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Чикилева Елена Николаевна - ведущий специалист Научно-инновационного образовательного центра ИНО и ОПЦ НКМ Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Чечина Марина Владимировна - студентка 5 курса Института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Чепенко Ангелина Сергеевна - Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Черторицкая Анна Евгеньевна – студентка 5 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Чередниченко Евгений Сергеевич – студент 2 курса института магистратуры 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).

Шелкоплясова Юлия Владимировна - студентка 3 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шевцова Раиса Григорьевна – кандидат химических наук, доцент, профессор кафедры неорганической химии, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шигарева Кристина Сергеевна - студентка института экономики и менеджмента, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шляхова Кристина Витальевна – студентка 5 курса института экономики и менеджмента, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шубина Мария Александровна - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шумская Валерия Александровна - студентка 5 курса института экономики и менеджмента, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Юсупова Светлана Сергеевна – старший преподаватель Новороссийского филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г.Шухова (г. Новороссийск)

Научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова (НМЦ ПАТС) – инновационная площадка для развития различных форм взаимодействия трех заинтересованных сторон: Университета, студентов (выпускников) и работодателей.

Студентам и выпускникам НМЦ 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 НМЦ 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 НМЦ ПАТС и открытых интернет систем – АИСТ, Scillbook.

Работодателям НМЦ ПАТС предлагает:

- ✓ размещение информации о вакансиях на сайте НМЦ 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 НМЦ 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 «Профкарьера», «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://cdpo.bstu.ru/>



**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 2018 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

19.03.01 - Биотехнология

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

18.05.02 - Химическая технология материалов современной энергетики

20.05.01 - Пожарная безопасность

2. **ИНЖЕНЕРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ (ИСИ)**

тел.: (4722) 55-88-03

Бакалавриат

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

22.03.01 – Материаловедение и технология материалов

35.03.02 - Технология лесозаготовительных и

деревоперерабатывающих

производств

Специалитет

08.05.01– Строительство уникальных зданий и сооружений:

- Строительство высотных и большепролетных зданий и сооружений

Очно-заочная форма:

08.03.01– Строительство:

- Промышленное и гражданское строительство

3. **АРХИТЕКТУРНЫЙ ИНСТИТУТ (АИ)**

тел.: (4722) 30-99-18

Бакалавриат

07.03.01– Архитектура

07.03.03– Дизайн архитектурной среды

07.03.04– Градостроительство

21.03.02 – Землеустройство и кадастры

Специалитет

21.05.01– Прикладная геодезия:

- Геодезическое обеспечение строительного надзора и экспертиз

**4. 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

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

5. 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

41.03.06 - Публичная политика и социальные науки

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

7. ТРАНСПОРТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
(ТТИ)

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**08.05.02 – 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

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

09.03.03 – Прикладная информатика

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

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

20.03.02 – Природообустройство и водопользование:

- Природообустройство

21.03.02 – Землеустройство и кадастры

23.03.01 – Технология транспортных процессов

- Организация и безопасность движения

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

27.03.01 -Стандартизация и метрология

27.03.02 – Управление качеством

29.03.04 – Технология художественной обработки материалов

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

38.03.05 – Бизнес информатика

38.03.10 – Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура

- Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

41.03.06 - Публичная политика и социальные науки

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
X Юбилейной Международной заочной
научно-практической конференции,
посвященной 65-летию БГТУ им. В.Г. Шухова

Часть 1

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

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 17.12.18. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 20,92

Уч.-изд. л. 22,5. Тираж 80 экз. Заказ .

Отпечатано в Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова

308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46