

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 2

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. 2./ под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2018. 404 с.

**ISBN 978-5-361-00648-9**  
**ISBN 978-5-361-00650-2**

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 978-5-361-00650-2**

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

## Содержание

<b>Предисловие</b>	8
<b>Лакша Г.Н.</b> Современная социальная политика России	13
<b>Левин Я.И., Минаева Л.А.</b> Демографическая политика современной России	17
<b>Лосевская К.А., Тарасикова В.Е., Фролов Н.В.</b> Самостоятельность и осознанность выбора абитуриентом профиля обучения при поступлении в вуз	22
<b>Манин О.Ю., Головкин Н.Г.</b> Разработка структуры спортивной модели бегуна	27
<b>Манин О.Ю., Головкин Н.Г.</b> Мышечные нагрузки спортсменов и работоспособность	32
<b>Матюшкина Т.П., Шевцова Р.Г.</b> Формирование квалифицированных компетенций иностранных студентов	37
<b>Мартьянова Е.И.</b> Востребованность выпускников и их трудоустройство	41
<b>Маринова Д.Э., Минаева Л.А.</b> Актуальные проблемы обеспечения экономической безопасности национальной экономики	47
<b>Марсанова Н.Н.</b> Совершенствование мероприятий по адаптации студентов к рынку труда в рамках деятельности РЦСТВ ТвГУ	53
<b>Манин О.Ю., Замчевская Е.С., Коровянский А.Г.</b> Некоторые методические приметы атаки на короля в шахматах	59
<b>Мальков А.П.</b> Профилактика заболеваний позвоночника средствами физической культуры	64
<b>Мальков А.П.</b> Борьба с негативными привычками как неизменность законов природы	69
<b>Мельник А.Р., Минаева Л.А.</b> Непрерывное образование как объективная необходимость профессионального совершенствования личности	73
<b>Минаева Л.А., Манина В.О., Засыпкина О.А., Шумская В.А.</b> Россия в мировом демографическом контексте	80
<b>Мишин О.И.</b> Роль здорового образа жизни и спорта в борьбе с наркотиками	85
<b>Минаева Л.А., Зобова А.А.</b> Развитие творческого потенциала студентов вуза	89
<b>Михайличенко С.А., Гузайров В.Ш., Буряк Ю.Ю.</b> Профорientационный атлас Белгородской области как инновационный инструмент профессиональной социализации студентов и выпускников университета	97

<b>Минаева Л.А., Пигорева А.А.</b> Кризис международной экономической миграции в рамках Европейского союза	101
<b>Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю.</b> Развитие предпринимательских компетенций выпускников – одно из ключевых направлений деятельности вузов	105
<b>Мкртычев О.В., Зайцева С. А., Картыгин А.В., Пермякова А.В., Юсупова С.С.</b> Применение сетевых технологий при создании учебного контента по дисциплине «Теоретическая механика»	109
<b>Морозов В.Б.</b> Комплексный анализ трендов рынка труда в специфике эффективной деятельности служб занятости и карьеры студентов и выпускников ПОО	117
<b>Невмятуллина Х.А.</b> Применение профессиональных стандартов в системе дополнительного профессионального образования	121
<b>Неровная С.В., Приставка Т.А.</b> Проблемы трудоустройства молодого специалиста и пути их решения	126
<b>Новицкая В.М., Кобзева Г.А.</b> Что делать на новой работе?	129
<b>Осадчий А.Е., Минаева Л.А.</b> Криптовалюта и электронная коммерция	134
<b>Павлова И.Г., Минаева Л.А.</b> Проблемы рынка труда и занятости населения в Белгородской области	137
<b>Панчишина А.О., Минаева Л.А.</b> Особенности монополизации и недобросовестной конкуренции в России	142
<b>Пилюгина М.К., Минаева Л.А.</b> Основные перспективы социально-экономического развития Белгородской области	147
<b>Пономарев И.Е., Моисеев В.В.</b> Причины октябрьской революции и ее последствия	150
<b>Подвигайло А.А.</b> Отдельные аспекты геополитического противостояния России и ведущих стран Европы и США на современном этапе исторического развития	154
<b>Полякова Т.А.</b> К вопросу о подготовке молодых специалистов машиностроительной отрасли для потребностей региональной экономики: опыт Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина	161
<b>Приставка Т.А., Червоный М.А.</b> Социальное партнерство в средней профессиональной подготовке как фактор для улучшения качества молодых специалистов	165
<b>Приставка Т.А., Бомба И.В.</b> Профорентация и выбор специальности в вузе как следствие мотивации к обучению	168
<b>Приставка Т.А., Лисицына А.В.</b> Проблемы трудоустройства молодых специалистов	173

<b>Пчелинов-Образумов А.А.</b> Украинский вопрос в оценках Российского эмигранта (по материалам журнала «Вестник галлиполийцев» за 1937 г.)	178
<b>Романенко А.А., Приставка Т.А.</b> Повышение квалификации специалистов фармацевтического предприятия	183
<b>Рогов Д.С., Минаева Л.А.</b> Проблемы привлечения инвестиций в экономику России	188
<b>Рудов Д.Н., Александров А.Н.</b> О положительном опыте подготовки конкурентоспособных и элитных специалистов (по материалам Белгородского юридического института МВД России им. И.Д. Путилина)	192
<b>Силин Н. И., Минаева Л. А.</b> Развитие системы здравоохранения Белгородской области	197
<b>Смирнова Н.В., Ефименко А.В., Сословский В.Г.</b> Разработка инструментальной среды ассоциации выпускников – предпринимателей ХНАДУ в проекте TEMPUS-PROJECT EANET	203
<b>Соколова А.Ю., Замчевская Е.С.</b> Значимость профессионально-прикладной физической подготовки студентов	213
<b>Солгалова С.А., Минаева Л.А.</b> Сущность и виды национальной экономики	219
<b>Соколова С.В., Федорова О.А., Сергеев А.В.</b> Интеграция образовательных ресурсов в системе подготовки специалистов среднего звена в колледже	223
<b>Стрельникова А.И., Поляков И.С., Приставка Т.А.</b> Трудоустройство молодых специалистов	228
<b>Столярова Е.Г., Минаева Л.А.</b> Логика перспективного прогнозирования доходов населения и схема расчета его реальных доходов	232
<b>Тимофеева Л.В., Литовкина А.П.</b> Влияние физической культуры на формирование личности	242
<b>Уральский В.И., Михайличенко С.А., Уральский А.В.</b> Дополнительная профессия – путь к успеху	245
<b>Фанина Е.А., Лопанова Е.В.</b> Развитие мотивации подрастающего поколения для формирования культуры безопасности жизнедеятельности	251
<b>Фалько А.И., Минаева Л.А.</b> Экономическая политика государства в период стагфляции	255

<b>Федяева А.Е., Минаева Л.А.</b> Государственная политика занятости как важнейшее направление социально-экономической политики современной России	261
<b>Фисенко В.П., Голикова И.В.</b> К вопросу об организационной лояльности персонала	267
<b>Фиროнова Р.П.</b> Молодежь и безработица в условиях современного рынка труда	271
<b>Хаметова Р.И.</b> Условия развития мотивации студентов к занятиям физической культурой в техническом вузе	277
<b>Хакназарова Д.Ч., Минаева Л.А.</b> Анализ основных тенденций в российской налоговой политике	282
<b>Чечина М.В., Минаева Л.А.</b> Экономический рост и развитие белгородской области: сущность и тенденции развития	286
<b>Черторицкая А.Е., Минаева Л.А.</b> Прогнозирование развития жилищно-коммунального хозяйства в российской федерации	293
<b>Чикилева Е.Н.</b> Социальные функции современных моделей дополнительного профессионального образования	301
<b>Чудаков И.А.</b> Особенности профессионального становления личности в современных условиях	309
<b>Шелкоплясова Ю.В., Кузнецова И.А.</b> Российская пенсионная реформа и ее последствия для молодого поколения	317
<b>Шигарева К.С., Минаева Л.А.</b> Прожиточный минимум: сущность и основные подходы к его определению	321
<b>Шляхова К.В., Цой А.Ю., Минаева Л.А.</b> Основные предпосылки демографического кризиса в России	328
<b>Шумилов А.Ю.</b> Физическая подготовка футбольных арбитров в межсезонье	333
<b>Шубина М.А., Груздева Н.А.</b> Формирование мотивации молодых специалистов к самостоятельным занятиям физической культурой	338
<b>Приставка Т.А., Лысых В.А.</b> Проблема безработицы молодежи	341
<b>Токмачева О.А., Приставка Т.А.</b> Трудности при трудоустройстве выпускников	344
<b>Шамаева О.П., Хорошун Н.А.</b> Место молодого специалиста в формировании команды	346
<b>Хорошун Н.А., Шамаева О.П.</b> Формирование кадровой политики на современном предприятии и молодой специалист	354
<b>Кожевников В.П., Кожевников С.В., Кожевникова А.В.</b> Оптимизация процесса получения дополнительных рабочих профессий бакалаврами в период обучения в БГТУ им. В.Г. Шухова	362

<b>Кожевников В.П., Дмитриева К.И., Кожевников С.В, Кожевникова А.В. Образовательные стандарты в энергетике теплотехнологий</b>	367
<b>Сведения об авторах</b>	377

## 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**

**Лакша Г.Н.**

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

## **СОВРЕМЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА РОССИИ**

В российских условиях проблема социальной политики является особенно актуальной в связи с низким уровнем реальных доходов населения, их чрезмерной дифференциацией, наличием слабозащищенных слоев населения и высоким уровнем бедности. В сложившейся ситуации возникает необходимость в проведении эффективной социальной политики.

Актуальным кажется вопрос о так называемых социальных ножницах. Их экономический смысл заключается в том, что достижение экономического роста и роста национального богатства происходит на фоне имеющегося высокого уровня бедности и крайней социальной незащищенности большинства граждан. Сегодня в социальной поддержке нуждается значительная часть населения. В целом на социальную политику в России в 2017 г. израсходовано 5080 млрд.руб, что показано на рисунке динамики расходов федерального бюджета на социальную политику, здравоохранение и образование (рис. 1).



*Рис. 1. Расходы федерального бюджета на социальную политику, здравоохранение, образование*

Основная тяжесть социальных расходов лежит сегодня на бюджетах субъектов РФ и их муниципальных образований, из которых финансируется примерно 80% всей социальной сферы. В 2017 году рост сбережений населения резко замедлился, вследствие этого рост кредитов усилился, эти данные показаны на рисунке реальных доходов и сбережения населения России (рис.2).

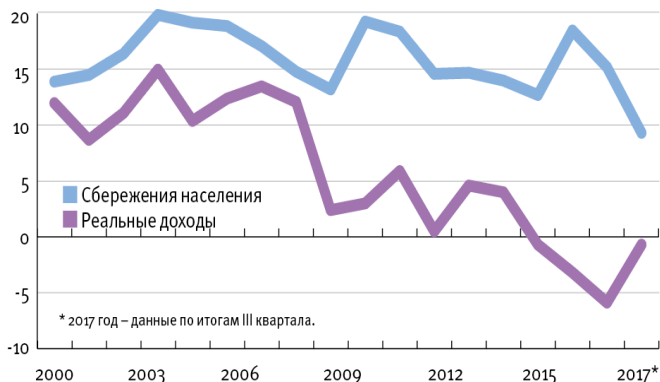


Рис.2. Реальные доходы и сбережения населения России, %

Это может нести в себе угрозу для экономического развития страны. По данным Росстата, у 39% заемщиков банков платежи по кредитам превышают 50% дохода семьи, тогда как максимумом считается 35–40% дохода. НБКИ (Национальное бюро кредитных историй) утверждает, что в стране просрочены 20% потребкредитов и 25% по кредитным картам. Более 50% новых кредитов люди берут для погашения предыдущих[2]. Такая ситуация создает огромные риски и для заемщиков, и для системы финансов. Выходом из нее может быть только увеличение доходов более высокими темпами по сравнению с заимствованиями. К сожалению, факторов для такого изменения пока не наблюдается.

В течение 2017 года инфляция в России замедлилась ровно вдвое – с 5% в год в январе до минимальных в новейшей истории страны 2,5% в декабре. На фоне двукратного замедления роста цен реальные зарплаты (*то есть с учетом инфляции*), по данным Росстата, выросли в целом на 3,4%, хотя в отдельные месяцы годовые темпы ее прироста оказывались в полтора раза выше, как и показано на рисунке динамики инфляции и доходов населения России (рис.3).

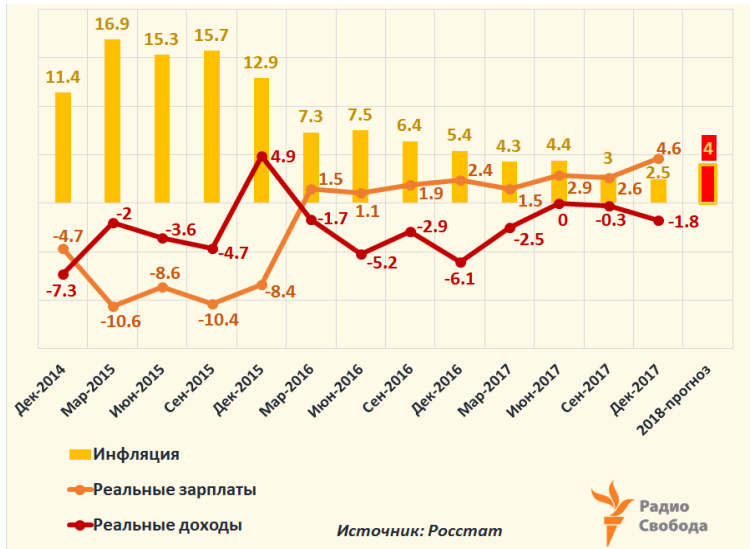


Рис. 3. Инфляция и доходы населения России и их изменение

В целом же рост реальных зарплат в России, после глубокого спада в 2015 году, возобновился еще весной 2016-го – как раз тогда темпы инфляции упали практически вдвое с еще недавних максимумов.

Как показали данные Росстата, коэффициент Джини (самый распространенный в мире индикатор имущественного расслоения) в первом полугодии 2016 г. увеличился до 0,399. В 2015 г. он составлял 0,396. Показатель снижается с 2012 года, а своего максимума в российской истории он достигал в 2007 году [3]. Таким образом, социальное неравенство - это серьезная социально-экономическая проблема, угрожающая стабильности.

Чем выше социальное расслоение в обществе, тем выше в нем и уровень депрессии и агрессии: растет число самоубийств, особенно среди молодых людей, которые не видят для себя перспектив, сильные стрессы ведут к росту заболеваний; увеличивается доля насильственных преступлений. Проанализируем демографическую ситуацию современной России. Количество жителей нашей страны и их соотношение подсчитывает Федеральная служба государственной статистики, или Росстат. По данным этого агентства, население России на 1 января 2018г. составляет более 146 млн чел [3]. Политика государства направлена на увеличение численности граждан нашей страны. При этом решаются такие вопросы, как снижение уровня смертности, увеличение рождаемости, привлечение мигрантов

(русскоязычного населения из стран СНГ). Все это призвано вызвать естественный прирост и увеличение плотности населения.

Небольшой естественный прирост, наблюдавшийся в предшествующие пять лет (0,2–0,3 на 1000 жителей), вновь сменился спадом – ровно таким же, какой был отмечен в 2011 году. В целом за последние 50–60 лет более высокие показатели смертности в стране отмечались лишь на рубеже двух веков, тогда же и показатели рождаемости оказывались минимальными, это можно увидеть по динамике рождаемости, смертности и прироста населения России (рис.5).



Рис.5. Рождаемость, смертность и естественный прирост населения

Государство различными методами пытается решить проблему рождаемости. Так, в 2007 г. Правительство РФ ввело форму государственной поддержки российских семей, воспитывающих детей, - материнский капитал. Кроме того, существуют льготы для многодетных семей и социальные программы поддержки молодых семей. Однако родители прибегают к помощи государства, но не ощущают экономической и социальной стабильности, чтобы задуматься о рождении еще одного ребенка.

В системном кризисе находится и здравоохранение. Суть его в том, что проблемы, порождаемые разрывом между требованиями, предъявляемыми к системе здравоохранения, и ее организацией, неразрешимы при сохранении сложившихся политических и социально-экономических ограничений ее развития. В развитых экономиках государственные вложения в здравоохранение составляют



7–8 %ВВП, а совокупные вложения в сферу оказания медицинских услуг — около 11 %. В России государственные инвестиции в здравоохранение не превышают 3 % ВВП [5]. Социальная сфера в России имеет большие перспективы, и при должной поддержке к 2020 г. доля этого вида деятельности может достичь 2% ВВП. Общий потенциал рынка социальных услуг к 2020 г., по расчетам некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (АСИ), составит 15 трлн руб. [6]. Однако в действительности в отношении данных предположений существуют большие сомнения.

#### *Литература:*

1. Маклаков В.В. Конституции зарубежных государств: Великобритания, Франция, Германия, Италия, Европейский Союз, США, Япония. М., 2012. 269. С.
2. Анисимова Г.В. Проблемы социально-экономической дифференциации в российском обществе. Экономико-статистический анализ. - Москва: Высшая школа. 2017. 253 с.
3. Методологические положения по статистике. Выпуск 5. - М.: Росстат, 2016. - 512 с.
4. Быковская, Ю.В. Социальная политика в органах внутренних дел зарубежных стран. Монография, - М.: ЮНИТИ, 2016. - 143 с.
5. Канаева О.А. Социальная политика государства и бизнеса. - Люберцы: Юрайт, 2016. 343 с.
6. Кикал Д.Ж., Лайонс Т.А. Социальное предпринимательство: миссия - сделать мир лучше: пер. с англ. М., 2014. 58. С.

**Левин Я.И., Минаева Л.А.**

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

### **ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

По размерам территории Россия занимает первое место в мире. Тем не менее в стране существует демографическая проблема, несмотря на огромную площадь. Ежегодное сокращение численности населения создает угрозы территориальной целостности государства [1].

Результаты реализации демографической политики оказывают решающее влияние на развитие всех сторон общественной жизни. Качество жизни населения, состояние экономики, политическая и социальная стабильность, обороноспособность страны зависят от того,

в какой степени в том или ином государстве решаются вопросы формирования и развития трудовых ресурсов.

Переломным моментом для России по данным, которые приведены в Концепции демографической политики РФ, стал 1992 год. Уровень смертности был выше уровня рождаемости. В связи с этим началось стабильное сокращение численности населения. Каждый год в России умирали около 2 млн. человек, что в два раза больше, чем в Европе и США, а рождались лишь 1, 2 – 1, 5 млн. человек.

В последние 15 лет демографическая ситуация в России характеризуется развитием устойчивой тенденции депопуляции населения. Самый низкий уровень рождаемости – 1,3 млн. человек был отмечен в 2000 г., что было на 20% ниже этого показателя в 1992 г. Рост рождаемости в целом по стране начинается с 2001 года. Сравнение этих показателей в 2000 и 2007 гг. выявило ее прирост на 13%. С 1995 г. происходит постоянное сокращение общего прироста населения. Таким образом, численность населения страны за 1990 – 2008 гг. сократилась более чем на 6 млн. человек и к началу 2009 г. составила 142 млн. человек [2]. С 2009 года по 2018 год наблюдается увеличение роста населения на 4,98 млн. человек. Особенно резкое увеличение в 2015 году на 2,6 млн. человек.

Динамика численности населения России в 1995-2018 гг. показана на рис. 1.

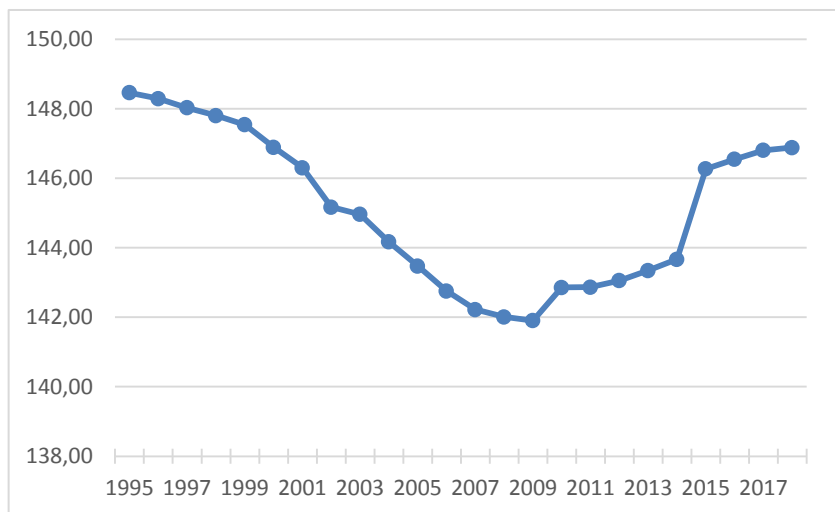


Рис. 1. Численность населения России 1995-2018 гг., млн. человек

По данным Росстата за 2017 год средняя продолжительность жизни в России составляет 72,7 года: 67,5 лет у мужчин и 77,6 лет у женщин. Динамика средней продолжительности жизни в России представлена на рис. 2.

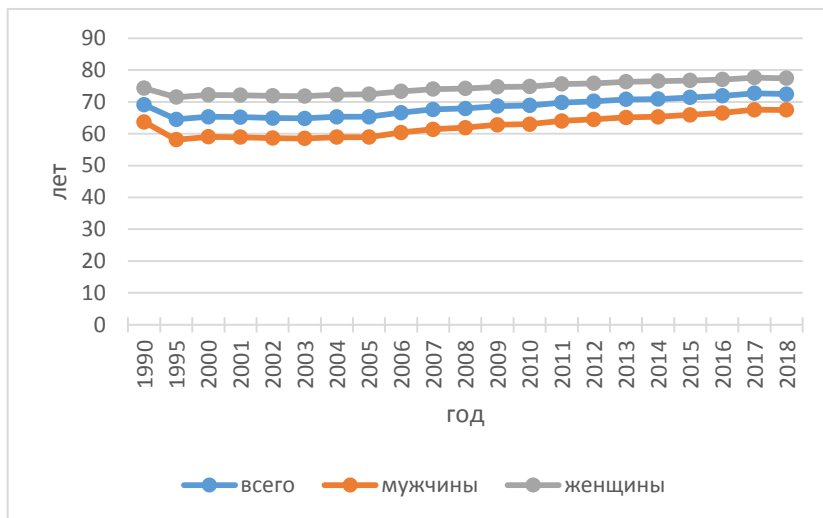


Рис. 2. Динамика средней продолжительности жизни в России  
На данный момент Россия в рейтинге стран по продолжительности жизни находится на 110 месте [3].

Главными причинами низкой рождаемости является:

- низкий денежный доход многих семей;
- отсутствие нормальных жилищных условий;
- современная структура семьи (ориентация на малодетность, увеличение числа неполных семей);
- тяжелый физический труд значительной части работающих женщин (около 15 процентов);
- условия труда, которые не отвечают санитарно-гигиеническим нормам;
- низкий уровень репродуктивного здоровья;
- высокое число прерываний беременности (абортов) [4].

Поэтому, если управление развитием населения ставится в качестве главной цели демографической политики в стране, то на это должны быть направлены все проекты, программы решения и

действия на всех уровнях общества. Безусловно, повышение рождаемости и увеличение количества детей в семье является одним из главных направлений решения демографической проблемы. Таким образом, необходимо позаботиться об адресности мероприятий при определении методов и средств стимулирования рождаемости [5]. Следует отметить, что качественное изменение общественных отношений возможно лишь в масштабе всей страны на основе пропорционального развития всех сторон общественной жизни.

9 октября 2007 года была принята Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года. Целями демографической политики Российской Федерации являются создание условий для роста численности населения к 2025 году, а также повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни к 2025 году — до 75 лет.

Основными задачами демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года являются [1]:

- сокращение уровня смертности не менее чем в 1,6 раза, прежде всего в трудоспособном возрасте от внешних причин;

- сокращение уровня материнской и младенческой смертности не менее чем в 2 раза, укрепление репродуктивного здоровья населения, а также здоровья детей и подростков;

- сохранение и укрепление здоровья населения, увеличение продолжительности активной жизни, создание условий и формирование мотивации для ведения здорового образа жизни, существенное снижение уровня заболеваемости социально значимыми и представляющими опасность для окружающих заболеваниями, улучшение качества жизни больных, страдающих хроническими заболеваниями, и инвалидов;

- повышение уровня рождаемости (увеличение суммарного показателя рождаемости в 1,5 раза) за счет рождения в семьях второго ребенка и последующих детей;

- укрепление института семьи, возрождение и сохранение духовно-нравственных традиций семейных отношений;

- привлечение мигрантов в соответствии с потребностями демографического и социально-экономического развития, с учетом необходимости их социальной адаптации и интеграции.

Выход из демографического кризиса возможен при выполнении двух ключевых условий. Первое – это прекращение существования страны преимущественно за счет сырьевых ресурсов и развитие реального сектора, второе – увеличение численности населения должно идти в основном за счет принятия мер по снижению уровня

смертности и увеличения уровня рождаемости, а не посредством стимуляции миграционного притока. Трудовая миграция не закрывает демографическую проблему, но покрывает часть потребностей в трудовых ресурсах. Одним из способов решения демографической проблемы является миграционная политика, но при ее реализации требуется обеспечить баланс прав, как граждан России, так и переселенцев.

Демографические программы требуют четкого финансового планирования. Все расходы региона на демографию должны быть консолидированы и четко обозначены в бюджетах, что позволит федеральному центру понять, в какой степени тот или иной субъект готов участвовать в решении демографической проблемы, и какая помощь ему требуется.

Таким образом, решения демографической проблемы в России можно привести следующие возможные пути [5]:

1. Разработка всех новых и изменение старых нормативно-правовых актов сквозь призму демографии. Например, недавно была исключена отсрочка от службы в армии при наличии ребёнка или даже факта беременности жены потенциального призывника. Многие создавали семьи именно потому, что была возможность избежать службы в армии. Замена призывника пособием в несколько тыс. рублей не может компенсировать отсутствие кормильца семьи целый год.

2. Обеспечение жильём именно молодых семей, имеющих от двух детей на крайне льготных условиях, отличных от всех других ипотечных программ.

3. Увеличение материального поощрения при рождении второго ребёнка и последующих.

4. Анализ деятельности организаций по планированию семьи, пересмотр программы по половому воспитанию школьников.

5. Возрождение традиционных семейных ценностей.

6. Увеличение средней продолжительности жизни населения и повышение качества медицинского обслуживания населения.

7. Развитие/восстановление сети дошкольных учреждений.

8. Активизация политики по заботе о детях-сиротах.

9. Более взвешенная миграционная политика, которая направлена в сторону привлечения именно русскоязычного населения.

Таким образом, для повышения эффективности современной государственной демографической политики необходимы: определенные органы управления, которые работали бы по определенным законам, развивали традиционные и семейные

ценности, а также отвечали за улучшение трудовой деятельности населения.

### *Литература:*

1. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Указом Президента РФ от 9 октября 2007 г. N 1351) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/191961/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/>
2. Федеральная служба государственной статистики: уровень безработицы [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www/gks.ru](http://www/gks.ru).
3. Кравченко Л. Н. Сценарии развития отечественной экономики/ Актуальные проблемы экономического развития: сб. докл. Междунар. заочной науч.-практ. конф. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. С. 164-168.
4. Лескина О.Н. Человеческие ресурсы России в аспекте ее инновационного развития// Наука, образование, общество. 2017. № 1. С. 31-40.
5. Демографическая политика современной России [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://novainfo.ru/article/507819.10.2018>).

**Лосевская К.А., Тарасикова В.Е., Фролов Н.В.**

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

## **САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ И ОСОЗНАННОСТЬ ВЫБОРА АБИТУРИЕНТОМ ПРОФИЛЯ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ В ВУЗ**

В настоящее время среди множества важных задач социально-экономического развития России одной из наиболее острых представляется задача подготовки высококвалифицированных кадров для различных областей трудовой деятельности [1].

Выбор профессии играет очень важную роль в жизни каждого человека, так как тем самым люди определяют свой будущий стиль жизни и место в обществе.

Современные подростки проходят долгий путь эмоционального становления в школе и поэтому не успевают потратить достаточного количества времени на размышления о том, как они хотят себя реализовывать в будущем. При выборе профиля обучения им необходимо найти сходство между своими личностными характеристиками и профессиональными предрасположенностями.

Играет определенную роль в выборе профессии и тип личности.

Экстраверты общительны, с большим количеством друзей. Они никогда не хотят быть одни и всегда находятся в контакте с людьми. В свою очередь, интроверты замкнуты и сосредоточены на своём внутреннем мире, они должны выбирать профессию, где контакт с людьми будет минимальным. Школьники с сознательным типом мышления очень осторожные, организованные и упорны в работе. С эмоциональной стабильностью - спокойны и терпеливы [2].

Человек, который практичен, но хочет физической активности, должен выбирать производство. Кто хочет позаботиться о других людях - предпочтительно быть воспитателем, врачом или учителем. Эмоциональные и творческие подростки должны выбирать профессию, связанную с искусством.

Не всегда абитуриент готов сделать самостоятельный выбор и правильно оценивать свои личностные качества, предрасположенность и тягу к определённым дисциплинам. В подростковый период мы ещё плохо знаем себя, находимся в поиске, поэтому и прибегаем к советам родителей и друзей. Но родители, зачастую, заняты работой или собственными проблемами и не всегда в должной мере могут помочь выявить предрасположенность к какой-либо профессии.

Ценность высшего образования усматривают в том, что оно поможет обеспечить «престижной» профессией, высокой квалификацией и компетенцией. В условиях рыночных отношений этот ресурс рассматривается всеми социальными группами как стратегически необходимый [3]. Часто это приводит к тому, что человек обучается на нелюбимой специальности, потому что слишком поздно осознал то, что сделал неверный выбор.

Сейчас, когда существует множество вариантов удаленного обучения, роль географии при выборе профессии сильно снизилась, но все еще бывает важна. Некоторым специальностям можно обучиться, только переехав в другой город, что большинству не под силу.

Как бы ни поступил будущий абитуриент, выбор будет только его, и решается не что-нибудь, а собственное будущее. Ведь так часто, поддаваясь уговорам друзей или подчиняясь требованиям родителей, молодёжь выбирает профессии, которые вызывают у них лишь чувство отвращения. В дальнейшем постоянное недовольство своей жизнью порождает множество заболеваний, как психического, так и психосоматического характера. А попытки изменить сложившееся положение вещей вызывают негатив со стороны ближайшего окружения, конфликты и новый виток недовольства. К определённому возрасту, когда, наконец, достанет сил разорвать этот порочный круг, появляется и понимание того, чего именно хочется в этой жизни, к

чему лежит душа, но сил на реализацию своей собственной мечты уже может не хватить.

В выпускных классах учителя торопят школьников с выбором профессии, ВУЗа, требуют быстрее определяться с выбором предметов для ЕГЭ, которые они будут сдавать. Очень часто предлагают сдавать что-то несложное, потому что считают, что ребёнок не способен сдать их предмет на высокий балл.

Известно, что чем выше уровень личностного развития человека, тем богаче его мотивационная сфера, сложнее переплетение материальных, духовных и социальных потребностей. Отсюда следует, что в школе надо сделать приоритетной целью личностное развитие учащихся и может быть потом в профессиональной деятельности у молодого человека появится стремление не только удовлетворить свои материальные потребности, но и желание увидеть результаты своего труда, получить удовлетворенность от профессиональной самореализации [4]. Необходимо большее внимание уделять профориентации школьников, проводить тесты, а учителям необходимо находить способы заинтересовать своих учеников, основываясь на современных методиках преподавания.

В большинстве случаев, выбирая ВУЗ, абитуриент смотрит на его престижность. При выборе специальности ориентируется на её востребованность на рынке труда, но не учитывает при этом свои способности. И получается так, что школьник с гуманитарными наклонностями учится на техническом направлении, или наоборот. Такой выбор часто приводит к множеству проблем в учёбе, нежеланию посещать занятия, отсутствию тяги к знаниям.

Бывает и так, что абитуриенты поступают на профиль, о котором не имеют никакого представления, следом за своим другом, чтобы вместе пережить моменты студенчества. Но если интересы друзей часто бывают очень схожи, то это не значит, что эти люди одинаковые и могут выбрать одну и ту же профессию.

Все процессы, связанные с выбором будущей профессии и учебного заведения для её освоения старшеклассниками, напрямую определяют его профессиональную пригодность и востребованность в будущем. На российском рынке труда, как отмечают отечественные и зарубежные специалисты, все еще сохраняется сравнительно низкая конкурентоспособность молодежи [5, 9].

Выбор специальности абитуриентами связан с рядом рисков, вызванных как объективными, так и субъективными факторами. К первым можно отнести реалии современного общества как динамичной и непредсказуемой, дифференцированной системы; ко



вторым - отсутствие посредничества и партнерства на каждом из уровней образовательной системы; низкую информированность школьников и абитуриентов о тенденциях и потребностях современного рынка труда; превалирование стереотипных представлений о возможностях и гарантиях, предоставляемых высшей школой [3].

Дискриминация молодых специалистов на рынке труда проблема актуальная для любой страны с рыночной экономикой, тем более для России. Молодой человек испытывает дискриминацию при найме на работу, при увольнении, при выборе профессии, продвижении по службе и по оплате труда [6, 7].

Можно выделить 4 шага к осознанному выбору профессии:

1) Оценить способности и склонности: определить несколько подходящих для развития направлений; найти область или сферу деятельности, которая подходит больше всего.

2) Выбрать более узкую цель. Этот выбор зависит от того, как человек определяет для себя понятие «успех» и в какой деятельности, вероятнее всего, сможет его достичь.

3) Определить пути достижения цели. Задача этого этапа - оценить преимущества и недостатки каждого из них, но для начала нужно эти дороги проложить. Например, в рамках двух разных дорог можно выбрать очное обучение в вузе или работу параллельно с обучением на заочной форме - и это будут два разных варианта. Помочь в выборе цели также помогут профессиограммы, которые содержат полные характеристики разных профессий. Здесь можно найти ответы на вопросы о том, в чем заключается суть той или иной специальности, чем конкретно нужно будет заниматься, какими будут условия труда, какие требования предъявляются к работникам, какие способности нужны, насколько легко устроиться на работу, на какой заработок можно рассчитывать и легко ли сделать карьеру.

4) Найти, с чего начать. «Как сделать самый первый шаг и каким он должен быть?» - основной вопрос этого этапа. Самое важное - помнить, что осознанный выбор основан на личной ответственности за результат. Важно понимать, что ваша жизнь будет меняться в зависимости от того, какие события станут в ней происходить после того, как вы сделаете тот или иной шаг. Нужно оценить разные варианты и выбрать из них наилучший.

Для того чтобы выбор был максимально правильным в первую очередь необходимо чтобы подросток ориентировался на самого себя, на свои интересы и способности, необходимо быть мобильным и гибким, способным быстро и правильно ориентироваться в общем

характере любой специальности и определять свою пригодность к ней. А перед образовательным учреждением в целом стоит задача помочь ему в этом [7, 8].

Не стоит забывать, что даже после долгих поисков себя, будучи взрослым человеком, трудно самостоятельно сделать выбор профессии на всю жизнь. Хотя некоторым везет и в этом, и их дело, их профессия не разочаровывает их на протяжении всей жизни. Однако, это естественно, если дело, которое вам сегодня по душе, может стать неинтересным вам через несколько лет, и вы снова окажетесь в поиске.

Так же важно помнить, что невозможно добиться успеха в той профессии, которую не любишь. Занятие нелюбимым делом не принесёт как морального, так и материального удовлетворения.

### *Литература:*

1. Ильясов Б.Г., Старцева Е.Б., Янгузарова Н.Р., Подход к построению базы знаний экспертной системы выбора наилучшей специальности для абитуриента при поступлении в ВУЗ // Вестник УГАТУ, Уфа: УГАТУ, Т. 7, № 3 (16), 2006, С. 102–106.

2. Slagana Angelkoska, Rusanka P. Mancheva, The Role of Personal Characteristics in Professional Choice of Adolescents // Research on Humanities and Social Sciences, ISSN (Paper) 2224-5766 ISSN (Online) 2225-0484 (Online), Vol.6, No.24, 2016, С. 37-40.

3. Борисова П.А., Буланова М.Б., Риски, связанные с особенностями выбора абитуриентами специальности при поступлении в ВУЗ // Мониторинг общественного мнения 4 (116) июль - август 2013. С. 127-136.

4. Далингер В.А., Влияние мотивационной сферы абитуриентов на выбор специальности при поступлении в ВУЗ // Вестник ИГПИ им. П.П. Ершова № 1 (6) / 2012, С. 36-39.

5. Киреев М.Н., Коренева Е.Н., Косолапов А.Н., Компоненты профессионально-ценностной установки будущих специалистов // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова, Издательство: БГТУ им. В.Г. Шухова (Белгород), н.4, 2013, С. 202-204.

6. Битюцкий К.Б., Реутов Н.Н., Конкурентоспособность выпускников технических вузов на рынке труда: организационные аспекты // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова, Издательство: БГТУ им. В.Г. Шухова (Белгород), н.4, 2012, С. 206-208.

7. Завзанова З.У., Нажмудинова З.С., Неосознанный выбор будущей профессии старшеклассниками: причины и последствия // Педагогика профессиональной школы и среднего профессионального образования, Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс», г. Махачкала, Республика Дагестан.

8. Киреев Д.С., Савенкова И.В., Университет как центр инновационно-образовательного кластера // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова, Издательство: БГТУ им. В.Г. Шухова (Белгород), н.3, 2008, С. 61-64.

9. Огнев Н.В., Фролов Н.В. Влияние выбора траектории обучения на будущую профессиональную деятельность // 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. 60-64.

**Манин О.Ю., Головкин Н.Г.**

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

### **РАЗРАБОТКА СТРУКТУРЫ СПОРТИВНОЙ МОДЕЛИ БЕГУНА**

Ключевые слова: планирование, моделирование, разработка, модель, программы, спортивный результат.

Аннотация: Цель – планирование, прогнозирование, моделирование и разработка структуры спортивной модели бегуна. При планировании тренировочного процесса бегуна необходимо было сформулировать, определить и разработать: 1. Спортивную модель-гармонию (МГ) построения программы управления уравнением спортивного результата. 2. «Базовые» параметры частоты сердечных сокращений (ЧСС), скорости распространения пульсовой волны (СРПВ), максимального потребления кислорода (МПК). 3. Основные факторы воздействия интенсивности (И), процентного уровня реализации максимального рекордного результата (%УРМРР), повторный максимум (ПМ) и объем (V) спортивной нагрузки (СН) при интегральной тренировке на «дорожке» по дням занятий. 4. Структуры тренировочных занятий в микроциклах накопления, расходования и восстановления работоспособности (МНР, МРР и МВР) у спринтеров, средневикиков и стайеров на различных этапах подготовки к соревнованиям и т.д. Таким образом, цель и главные задачи планирования годичного тренировочного цикла (ГТЦ) и подготовки спортсменов в беге на различные дистанции должна абсолютизироваться с представлениями об идеальной модели атлета, со всеми основными аспектами спортивной тренировки, с учетом календаря основных стартов и уровня их значимости.

*Введение. Цель. Актуальность, новизна.*

Данные специальной литературы и дискуссии по бегу на различные дистанции показали, что способность оценивать свои движения во времени, тонко дифференцировать темп движений и ориентироваться в пространстве достигают очень высокого развития у детей и подростков уже к 12-13 годам

[1, 2]. Эти же факторы в юношеском возрасте становятся менее податливыми изменению и развитию.

*Актуальность, новизна, результативность, значимость.* В занятиях с детьми и подростками, девушками и юношами должна быть усилена работа по варьированию применяемых упражнений при обучении двигательным действиям [1, 3]. В частности, очень важна дифференцировка скорости бега, длины и частоты бегового шага при обучении юных бегуний и бегунов. При этом совершенствуется быстрота, сила, выносливость, а также координация движений и способность регулировать темп бега, напряжение и расслабление мышц при физической нагрузке. Другие авторы указывают, что наилучшие показатели скоростной реакции проявляются в 12-13 и в 15-16 лет. При этом развитие быстроты движений у 13 и 15-17-летних почти одинаково. Упражнения на скорость, скоростно-силовые качества и скоростную и, отчасти, на специальную выносливость, способствуют в наибольшей степени увеличению максимальной частоты движений в единицу времени, проявлению быстроты двигательной реакции и совершенствованию подвижности нервных процессов. При этом наиболее быстрый рост максимальной скорости выявлен у юных спортсменок и спортсменов при беге на коротких отрезках в 8-10 и 16-18-летнем возрасте. В 14-15 и 16-18-летнем возрасте подростки, девушки и юноши, тренирующиеся в беге на короткие, средние и длинные дистанции, по антропометрическим показателям и по ряду функциональных признаков вплотную приближаются по физическому развитию к группе взрослых спортсменов. Функциональное развитие центральной нервной системы, аналитико-синтетическая деятельность коры головного мозга у детей и подростков к периоду 14-15 лет достигают того же состояния, что и у взрослых людей.

*Задачи и методика и методы исследования.* Цель исследования – определить методы развития и увеличения быстроты движений и развития силы, особенно в быстрых движениях. Нарастание скорости сокращения мышц, улучшение координационных процессов обеспечивают значительный уровень мышечного напряжения при физической нагрузке. Наши разработки показали [8, 7, 1, 2], что

быстрота – одно из важнейших двигательных качеств бегуна на короткие дистанции, которая в соревнованиях на короткие дистанции характеризуется величиной максимальных скоростей за предельно ограниченный интервал времени. Спринтер должен научиться управлять скоростью, техникой и тактикой бега в тренировках и контрольных стартах с адекватным и целесообразным ритмом деятельности, обуславливающим эффективную координацию и свободу движений бегуна. Важную роль в увеличении силы и быстроты сокращения мышц, с целью наиболее эффективного роста спортивных результатов в двигательной деятельности, играет совершенствование произвольного мышечного напряжения и расслабления. Обращается внимание на необходимость систематического контроля и оценки за степенью произвольного напряжения и расслабления мышц, при развитии физических качеств у юных и взрослых спортсменов.

*Результаты исследования и их обсуждение.* Целесообразно проводить в этом направлении как общую, так и специальную целевую подготовку. Мышечная сила у девушек и юношей 16-18 лет достигает значительного развития, приближаясь по своим показателям, которые наблюдаются у взрослых спортсменов. Однако, в этом возрасте отмечаются наибольшее утомление и наименьшее сопротивление утомлению при максимальных мышечных напряжениях при динамической работе.

При планировании тренировочного процесса бегуна необходимо сформулировать, определить и разработать совокупные параметры тренировочного процесса бегуна [1, 2, 3]. На основе обобщения практики, личного опыта, достигнутых результатов и реализованной версии удалось конкретизировать в монографии и других материалах исследования [4, 5] характер специализированного ранжирования средств и методов спортивной нагрузки и условия формирования, становления и стабилизации атлетической формы спортсмена при подготовке ответственным соревнованиям, а именно:

1. Спортивную модель-гармонию (МГ) построения программы управления уравнением спортивного результата.

2. «Базовые» параметры частоты сердечных сокращений (ЧСС), скорости распространения пульсовой волны (СРПВ), максимального потребления кислорода (МПК).

3. Основные факторы воздействия интенсивности (И), процентного уровня реализации максимального рекордного результата (%УРМРР), повторный максимум (ПМ) и объем (V) спортивной

нагрузки (СН) при интегральной тренировке на «дорожке» по дням занятий.

4. Структуры тренировочных занятий в микроциклах накопления, расходования и восстановления работоспособности (МНР, МРР и МВР) у спринтеров, средневики и стайеров на различных этапах подготовки к соревнованиям.

5. МГ и наиболее оптимальные условия вработывания и усвоения ритма в тренировочной разминке и достижение наилучших условий развития быстроты, скоростно-силовых качеств и скоростной, специальной и общей выносливости у бегунов на разные дистанции в основной части урока.

6. МГ и структуру интегральных тренировочных нагрузок подготовительной, основной и заключительной части уроков по принципу разнонаправленного варьирования скорости и длины (ПРВСД)) преодолеваемых отрезков дистанций у бегунов и бегуний-спринтеров, средневики и стайеров.

7. МГ и тренировочные «режимы» работы на относительно длинных и коротких отрезках при интегральной подготовке на «дорожке» в занятиях различных тренировочных микроциклов (ТМЦ) на разных этапах подготовки к ответственным соревнованиям.

8. МГ и содержание основных средств и методов интегральной тренировки на дорожке стадиона в отдельно взятом спортивном уроке по дням занятий в тренировочном микроцикле (ТМЦ).

9. МГ и характер динамики интенсивности тренировочных воздействий при интегральной тренировке на «беговой дорожке» в ТМЦ на различных дистанциях в процессе подготовки к главным стартам годичного цикла.

10. МГ и основные «режимы» тренировки по развитию специальных физических качеств и эффективному совершенствованию функциональных возможностей организма детей, подростков, юношей и девушек, мужчин и женщин на этапах отдаленной, непосредственной и соревновательной подготовки (ЭОПС, ЭНПС И ЭС) тренировочного годичного цикла (ТГЦ).

11. МГ и основные «режимы» тренировочной работы на дорожке на относительно длинных и коротких отрезках дистанций в ТМЦ на ЭОПС, ЭНПС и ЭС к главным стартам сезона.

12. МГ и динамику превышения величин (+) и снижения величин (-) средней соревновательной скорости бега (в %) от максимальной при преодолении относительно длинных и относительно коротких отрезков дистанций в МНР, МРР и МВР на ЭОПС.

13. МГ и динамику превышения (+) и понижения (-) величин средней соревновательной скорости бега (в %) от максимального результата на относительно длинных и коротких отрезках дистанций в МНР, МРР и МВР у спринтеров, средневики и стайеров на ЭНПС и ЭС.

14. МГ и динамику параметров колебания скорости бега, от запланированной (в %) на относительно «длинных» и относительно «коротких» отрезках дистанций по дням микроциклов у бегунов и бегуний на короткие, средние и длинные дистанции к основным стартам года.

Выводы и практические рекомендации. В связи с этим, значимой и актуальной проблемой является необходимость изучения и исследования уровня силовой выносливости у юных и взрослых бегунов и бегуний, в зависимости от применения различных конкретно-силовых и беговых нагрузок и других факторов тренировки. В старшем и в более зрелом возрасте юношам девушкам важно уделять особое внимание развитию силовых показателей основных мышечных групп с тем, чтобы достигнуть, примерно того же уровня подготовки их, который наблюдается у взрослых спортсменов.

Резюме. Таким образом, оптимальная силовая нагрузка благоприятствует укреплению опорно-двигательного аппарата, что, несомненно, будет способствовать тому, чтобы миновать возможные травмы в процессе длительного и профессионального периода занятий бегом.

Таким образом, цель и главные задачи планирования ГТЦ и подготовки спортсменов в беге на различные дистанции должна абсолютизироваться с представлениями об идеальной модели атлета, со всеми основными аспектами спортивной тренировки, с учетом календаря основных стартов и уровня их значимости [7, 6, 5, 1, 2, 4].

#### *Литература:*

1. Головкин Н.Г. Методы, средства и основные принципы физической, функциональной и психологической подготовки подростков, девушек, юношей и взрослых спортсменов в беге на короткие, средние и длинные дистанции : научно-методическое пособие для студентов 1-4 курсов дневной и заочной форм обучения / Н.Г. Головкин. – Белгород: Изд-во: БелГСХА им. В.Я. Горина, 2011. – С. 60-68.

2. Головкин Н.Г. Моделирование структуры спортивной нагрузки бегуна: сборник научно-методических консультаций для легкоатлетов: в 2-х томах / БелГСХА им. В.Я. Горина; под ред.: Н.Г. Головкин. –

Белгород: Изд-во: БелГСХА им. В.Я Горина В.Я., 2012. – Том 1. – С. 75-80.

3. Крамской С.И. Характер тренировочных воздействий на организм спортсменов/ С.И. Крамской. – Белгород: Изд-во: Бел ГСХА им. В.Я Горина В.Я., 2015. – С. 25-28.

4. 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.

5. Мелихова Т.М. Проблемы подготовки спортивного резерва / Т.М. Мелихова // Теория и практика физической культуры. – 2000. - №4. - С. 35-37.

6. 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.

7. Энгвер Н.Н. Уравнение спортивного результата / Н.Н. Энгвер. – В сб.: «Подготовка предупреждающей информации». – Рига, 1970. – С. 73-76.

**Манин О.Ю., Головкин Н.Г.**

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

## **МЫШЕЧНЫЕ НАГРУЗКИ СПОРТСМЕНОВ И РАБОТОСПОСОБНОСТЬ**

Ключевые слова: мощность, кислородный долг, скорость, юные бегуны, утомление, частота пульса, отдых.

Аннотация: Цель – определить величину частоты сердечных сокращений, артериального давления, легочной вентиляции и других показателей сердечно - сосудистой и дыхательной систем у юношей и девушек в возрасте от 15 до 20 лет и у взрослых спортсменов, после более оптимального объема и интенсивности спортивной нагрузки - повторного бега 6-8 x 150-200м, с 5 минутными паузами отдыха. Скоростная работа на коротких отрезках дистанций и более умеренная на длинных отрезках более адекватна для растущего организма спортсменов. Далее, исследования показали, что более высокая интенсивность бега с тем же объемом работы на коротких отрезках вызывает увеличенные сдвиги со стороны частоты пульса, дыхания, артериального давления. Отсюда следует, что в детском и



подростковом, в юношеском и в более старшем возрасте нежелательно проводить тренировки на фоне неполного восстановления сердечно - сосудистой и дыхательной систем после предыдущих занятий. При этом, оказывается, что чем менее тренирован спортсмен, тем он труднее переносит беговую нагрузку со специальной направленностью. Исследованиями подтверждено, что изменение пульса и максимального артериального давления после 10-15-ти секундной работы носят однонаправленный характер, тогда как после 40-50 сек. работы - разнонаправленный. На основании проведенных исследований, нами предлагается испытание по ряду тестов при исследовании проводить в один и тот же день в каждой из сравниваемых групп, что повышает надежность опыта.

Введение. Актуальность, новизна, результативность, значимость. По данным ряда авторов, субмаксимальная мощность, сохраняемая в течение 3 минут, и максимальная величина кислородного долга, при которой эта работа прекращается, у девушек и юношей старшего возраста и взрослых соответственно равны 95 и 100%, 95 и 100% [5, 6, 7, 1, 3, 2]. Повторный бег на отрезках 2-3 x 200 и 400 м с около предельной скоростью вызывает у подростков 14-15 лет и у девушек и юношей 16-18-лет в 80-90% случаях небольшое напряжение и в 35-40% случаях значительное напряжение вегетативной и соматической систем организма. Намного хуже приспособление этих систем происходит при беге на отрезках 600 - 800м, когда у юных бегунов и бегуний в 75-85% случаях и более наблюдается сильное утомление [5, 6, 7]. Установлено, что, при достижении максимальных величин минутного объема сердца, затраты кислорода на работу дыхательных мышц значительно сказывается на кислородном снабжении тканей. При дозировании тренировочной нагрузки необходимо оградить детей и подростков, юношей и девушек от чрезмерных напряжений, вызывающих ощущение резкого утомления, непреодолимой усталости, боязни перетренироваться и опасения за свое здоровье [1, 2, 6, 7]. Доказано, что установка к восприятию последующей тяжелой работы после предыдущей легкой ведет к сдвигам, увеличивающим длительность электрической активности мышц, и тем больше, чем больше ожидаемое напряжение, а после тяжелой - к легкой – наоборот, к большей лабильности нервных процессов и к укорочению электрической активности мышц. Наличие уверенности у занимающихся в необходимости и пользе предлагаемых нагрузок, в их положительном влиянии на показатели физического развития и здоровья, способствует предельному проявлению волевых усилий и развитию волевых качеств и наоборот [5, 7, 6, 4, 3, 2, 1]. Резко

нарастающее утомление при беге на соревновательной дистанции, связанное с проявлением отрицательных эмоций, является одной из основных трудностей для функциональной и психической деятельности юных и взрослых спортсменов – мужчин и женщин. Соревновательный бег, начинаясь с относительно быстрого взятия старта, требует сложной тактической борьбы, точного распределения сил на дистанции, самостоятельности и способности к мобилизации воли для длительного и мощного финиширования.

Цель. Задачи исследования. Методика и методы исследования.

Это подтверждается и тем, что показатели функционального развития организма лучше всего выявляются при проведении специальных повторных беговых нагрузок от 2 до 4 раз на отрезках от 300 до 600 м, с 6-7 мин, интервалами отдыха, что способствует воспитанию самостоятельности, инициативы и волевых качеств: настойчивости, решимости, выдержки, упорства у бегунов и бегуний, в частности, у юных спортсменов. Эти волевые качества необходимо поднять на уровень, отвечающий всем требованиям и трудностям напряженной соревновательной борьбы на дистанции в соревновательных условиях. При этом, одной из предпосылок успешного выступления в соревнованиях является формирование мобилизационной готовности спортсмена к повышенному напряжению и интенсивности в протекании психической деятельности в точно определенное время, путем его многократного повторения в соответствующих условиях.

Выводы и практические рекомендации. На основании проведенных исследований, нами предлагается испытания по ряду тестов при исследовании проводить в один и тот же день в каждой из сравниваемых групп, что повышает надежность опыта. Однако, остается недостаточно решенным вопрос о комплексности тестов для определения скоростной, специальной и общей выносливости у подростков, девушек, юношей и взрослых бегунов и бегуний, а также об оптимальной последовательности их использования в процессе тренировочных занятий. Бег на более длинных отрезках дистанций, начиная с 1000 м (1000-3000 м), преодолеваемых со скоростью ниже соревновательной» как и скоростной бег на коротких отрезках (50-100-150-200 м), характеризуется более адекватной степенью приспособительных сдвигов сердечно - сосудистой, дыхательной и других систем организма, чем бег на специальных отрезках дистанций (400-800 м). У юношей и девушек 16-19 лет после занятий со скоростными нагрузками (бег 6-8 x 150 -200 м с пятиминутными паузами отдыха), восстановление организма по показателям частоты

пульса, артериального давления, легочной вентиляции и т.д. заканчивается через 24 часа. Более значительный срок восстановления требуется после нагрузок на специальную выносливость (бег 3-5 x 300 м или 3-4 x 600 м, с 6-7 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 подростков, девушек и юношей, затягивают процесс восстановления более 60 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 беговой нагрузки. Применяя тренировки со специальной направленностью, нужно точно определять физическую нагрузку, а также состояние работоспособности юного и взрослого спортсмена в течение всего занятия с тем, чтобы не перейти тех границ, за которыми лежит нарушение развиваемых функций. Это требует при спортивной подготовке учета всех возрастных и индивидуальных особенностей юных и взрослых спортсменов и спортсменок. Отсутствие установки на последующую деятельность существенно снижает спортивный результат. В зависимости от системы спортивной тренировки, в коре головного мозга образуется установка функциональной и метаболической направленности, соответствующая преимущественной мышечной деятельности. Установлено, что тренировка с преимущественной направленностью на развитие быстроты, вызывает повышение лабильности и возбудимости коры головного мозга, сердечно - сосудистой системы (ССС), дыхательной (ДС) и активного функционирования синапсов нервно-мышечной системы. Тренировка, направленная на выносливость характеризуется сдвигами в повышении уровня лабильности и понижении уровня возбудимости. Причем, эти сдвиги лабильности и возбудимости в коре головного мозга проходят по типу парабиоза, с отчетливыми фазовыми изменениями.

Выводы и практические рекомендации. При обучении спортивным упражнениям и при развитии физических способностей в процессе планомерных занятий, факторы переноса двигательных навыков и физических качеств должны оказать значительное влияние на эффективность спортивного совершенствования спортсмена, определяя структуру тренировочных микроциклов и циклов учебного процесса, последовательность и соотношение применяемых средств. При этом, становление и совершенствование двигательного навыка представляет собой не стихийный процесс, а специально

организованную целенаправленную педагогическую деятельность, когда при той или иной степени ее автоматизации, она постоянно контролируется сознанием со стороны обучаемого спортсмена. Из этапов формирования навыка вытекает необходимость многократного опробования двигательного действия, с овладением его основного структурного механизма. Выдвигается задача разработки оптимальной стратегии обучения двигательным действиям [1, 2, 7]. По мере формирования и совершенствования двигательного навыка, следует всегда учитывать законы выработки условных рефлексов и становления двигательного динамического стереотипа.

Резюме. Таким образом, сравнивая показатели развития функциональных возможностей юных бегунов и бегуний с теми же показателями у взрослых спортсменов, можно заключить, что их функции достигают высокого уровня совершенствования и могут обеспечивать необходимую работоспособность при оптимальной мышечной деятельности при развития скоростной, специальной и общей выносливости, в частности, и при подготовке к бегу на 400 метров и на более короткие и длинные соревновательные дистанции [5, 6, 7, 3, 1, 2, 3]. Отсюда следует, что специализированные упражнения, средства, методы необходимо ранжировать по характеру психологической, физической, технической, тактической и функциональной нагрузки, а также по реакциям утомления, адаптации и восстановления различных систем и организма в целом. Таким образом, при обучении двигательным действиям и навыкам, специализированные упражнения, средства, методы необходимо классифицировать и ранжировать по характеру и совокупности психологической, физической, технической, тактической и функциональной соревновательной подготовки и нагрузки.

#### *Литература:*

1. Головкин Н.Г. Методы, средства и основные принципы физической, функциональной и психологической подготовки подростков, девушек, юношей и взрослых спортсменов в беге на короткие, средние и длинные дистанции: научно-методическое пособие для студентов 1-4 курсов дневной и заочной форм обучения / Н.Г. Головкин. – Белгород: Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2011. – С. 56-58.

2. Головкин Н.Г. Спортивная программа «ударного» воздействия физической нагрузки в контрольных уроках микроциклов расходования работоспособности у бегунов на короткие, средние и длинные дистанции. - Бюллетень научных работ. – Выпуск 27. – Белгород: Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2011. – С. 58-61.

3. Крамской С.И. Оценка двигательной активности студентов с различным уровнем физической подготовленности / С.И. Крамской, В.В. Кудряшов, М.В. Кудряшов. – Мат. сб. статей VII Междунар научной конф. (19-20 апреля 2011. – Белгород-Красноярск-Харьков: «Физическое воспитание и спорт в Высших учебных заведениях». – Харьков: Изд-во СПДО Израйлев Е.М., –2011. - С. 292-194.

4. Крамской С.И. Характер тренировочных воздействий на организм спортсменов/ С.И. Крамской. – Белгород: Изд-во БелГСХА им. В.Я Горина В.Я., 2015. – С. 43.

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. Мусиков Г.В., Куликов И.А. Характер тренировок на подготовительном этапе / Г.В. Мусиков, И.А. Куликов. – Белгород: Изд-во БелГСХА им. В.Я Горина В.Я., 2013. – С. 204.

**Матюшкина Т.П., Шевцова Р.Г.**

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

## **ФОРМИРОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ**

Согласно Проекта Концепции образовательных услуг РФ одним из приоритетных направлений на 2013-2020 г.г. является реализация программ обучения иностранных граждан в российских вузах. Укрепление внешнеполитических и экономических связей, популяризация российской науки, культуры и русского языка достигается (в том числе) и за счёт экспорта образовательных услуг. В БГТУ им. В.Г. Шухова подготовка национальных кадров для зарубежных стран ведётся с 1993 года и заслуженно имеет высокий рейтинг среди российских вузов и хорошую репутацию у наших зарубежных партнёров.

Подготовка высококвалифицированных специалистов, способных к решению любых вопросов на уровне мировых стандартов – одна из главных задач обучения студентов в нашем вузе. Современная педагогика считает, что качество образования сегодня зависит не столько от объёма полученных знаний, сколько от умения их использовать, т.е. овладения ключевыми компетенциями. На рынке труда требуются выпускники, которые не станут ждать четких инструкций от начальства, сегодня нужны специалисты со сложившимся опытом в своей отрасли, работники, способные сами принимать оперативные решения, инициативные, готовые к стрессовым ситуациям и умеющие из них выходить. Каждый сотрудник должен быть профессионально компетентен, а сама организация должна определить наличие необходимой компетентности. Следует различать понятие «компетентность» и «компетенция», которые в концепции компетентностного подхода трактуются неоднозначно: «компетентность» - это интегрированный результат того образовательного процесса, в котором приобретаются необходимые компетенции.

В современной педагогике представлен большой набор компетенций, что актуализирует проблему их отбора и систематизации по определенным признакам. Классификация компетенций, по мнению учёных, включает в себя до 140 наименований. В процессе обучения иностранных граждан понятие «компетенции» включает в себя не только когнитивно-технологический аспект, но и социально-этический, культурно-адаптационный и т.п. В ходе симпозиума Совета Европы по теме «Ключевые компетенции для Европы», к примеру, был определен перечень компетенций, где ключевыми словами были: *изучать; искать; думать; сотрудничать; адаптироваться*. Формирование педагогической, психологической, социальной, этической, организационной, коммуникативной и других видов компетенций, соответствующих современному образовательному процессу, является необходимым требованием высшей школы. Наиболее комплексно, по мнению экспертов, виды профессиональных компетенций определены И. А. Зимней. Ее классификация базируется на категории деятельности, которая предполагает следующие виды профессиональных компетенций:

- относящиеся к человеку как к личности, как к субъекту общения, деятельности;
- касающиеся социального взаимодействия людей и окружающей среды.
- относящиеся непосредственно к деятельности человека.

Для каждой группы предусматриваются свои виды ключевых компетенций и их компонентов. Ключевые компетенции отличаются многофункциональностью, т.е. овладение ими позволяет решать задачи повседневной жизни.

*Коммуникативные* компетенции наиболее важны на начальном этапе подготовки иностранных граждан, так как языковые, речевые и социокультурные компетенции необходимы для решения жизненно важных задач. Иностранный студент должен уметь представить себя, написать письмо, заявление, заполнить анкету, задать вопрос и ответить на поставленный вопрос, участвовать в обсуждении, дискуссии и т.д. *Межкультурная* компетенция предполагает воспитание толерантности и уважения к чужой культуре, поэтому овладение ею позволяет сориентироваться в глобализирующемся мире и предполагает умение сосуществовать с людьми другой религии и культуры. Не стоит забывать о том, что это ещё молодые люди и потому важно формировать у них *ценностно-смысловые* компетенции в том числе. Именно преподаватель помогает формировать у студента способность видеть и понимать окружающий мир, уметь выбирать правильные ориентиры и осознавать свою роль в обществе. Даже для такой компетенции, которую сегодня принято называть *здоровьесберегающей*, студента тоже нужно подготовить. В рамках какой-либо сферы деятельности компетенция включает в себя следующие компоненты: когнитивный; мотивационный; аксиологический (ценностные отношения, направленность личности); практический (навыки, умения, способности, опыт); эмоционально-волевой. Обучать нужно так, чтобы каждый студент понимал, что знание для него – жизненная потребность.

На разных этапах образовательной деятельности формируются разные компетенции. На первом этапе студенты изучают общенаучные дисциплины: математику, физику, химию, философию, историю и др. Формируются навыки работы с книгой и конспектом, навыки самостоятельной работы, а также умения работать в коллективе, терпимо относясь к общесоциальным и национальным различиям. На практических занятиях используются такие приёмы, как подборка тематического раздаточного материала с приложением тезауруса, позволяющего употребить новые термины в речи, описание проблемной ситуации, варианты возможных решений для размышления по данной проблеме в рамках учебного занятия групповым методом. Мнение каждого студента в группе учитывается, создаёт среду для творческого мышления и влияет на выработку коллективного решения. В этой позиции есть определённый смысл,

так как будущим специалистам нужна помощь в процессе анализа этических принципов, которые лежат в основе принимаемых решений и этических рекомендаций, исходящих от других. У студентов появляются способности к самоорганизации и самообразованию, способности к правильному изложению собственных мыслей в устной и письменной речи при общении с людьми и для решения поставленных задач и целей. Профессиональные компетенции студентов формируются не только через определённые формы занятий, активизацию познавательных интересов обучающихся, ориентацию их на способы добывания знаний, но и через умение педагога сделать научную информацию доступной, понятной, удобной в применении.

На следующем этапе начинается изучение общепрофессиональных дисциплин и у студентов появляется умение применять основополагающие законы естественных наук в профессиональной деятельности, умение использовать методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования. Студенты начинают овладевать основными способами и средствами принятия и обработки информации. Развивается способность решать задачи в профессиональной сфере их деятельности на основе информационной и библиографической культуры с использованием информационно-коммуникативных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности. Они начинают осознавать основное свойство и назначение информации в процессах развития современного мира.

На последнем этапе обучения студенты осваивают специальные дисциплины и специализируются по введению полученных результатов исследований в нужную профессиональную область. Они способны участвовать в совместных работах над инновационными проектами, используя основные методы исследовательской практики. Теоретические и практические умения и навыки позволяют к концу обучения:

- Уметь самостоятельно находить необходимую информацию в справочной литературе, анализировать ее и на основе полученных знаний использовать её должным образом.
- Иметь единое и полное восприятие окружающего мира и ощущения единства с ними, а также полное понимание процесса и результата деятельности.



- Владеть технологиями принятия оптимальных решений, умениями приспосабливаться к различным изменениям, предсказывать развитие течения той или иной ситуации в ходе работы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что компетентность является важным фактором, который влияет на качество работы и полученный результат. В любой сфере деятельности будет востребован и особенно ценен именно тот сотрудник, который полностью обладает необходимыми профессиональными компетенциями в данной области. Поэтому задача педагога и педагогического коллектива в целом помочь в формировании необходимых компетенций.

### *Литература:*

1. Зимняя И.А. «Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании» М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 35 с.

2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ //www.consultant.ru/ document/cons\_doc\_LAW

**Мартынова Е.И.**

*АНПОО «Старооскольский техникум кооперации, экономики и права», г. Старый Оскол, Россия*

## **ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ И ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВО**

Успешное трудоустройство выпускников - один из важнейших критериев эффективности работы техникума.

Статьей 37 Конституции РФ каждому гражданину предоставлено право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Провозглашено также право граждан на защиту от безработицы.

Каждый выпускник рассчитывает найти работу по профилю полученной специальности, получать достойную заработную плату и видеть перспективу карьерного роста.

Однако, проблема трудоустройства выпускников среднего профессионального образования пока остается одной из актуальных и сложных проблем занятости молодых специалистов.

Образование получили — что делать дальше? Способны ли сами выпускники решить проблему трудоустройства.

В современных условиях государственное распределение выпускников после окончания учебных заведений отсутствует.

С одной стороны, это дает более широкие возможности для самореализации, поскольку молодой специалист сам выбирает свой дальнейший профессиональный путь. С другой стороны, человек должен самостоятельно прилагать усилия по поиску работы и трудоустройству в ситуации, когда количество вакансий ограничено, а желающих занять их значительно больше.

Поэтому каждый выпускник среднего профессионального образования, устраиваясь на работу, сталкивается с определенными проблемами:

1) Нехватка рабочих мест по полученной специальности (например, выпускников юридических и экономических специальностей выпускается больше, чем технических и чем их востребовано на рынке труда);

2) Низкий уровень заработной платы (как правило, из-за отсутствия стажа работы и квалификации);

3) Не соответствие профессиональной компетенции выпускников требованиям работодателей (недостаточно высокий уровень знаний и умений);

4) Завышенные требования, предъявляемые работодателями при трудоустройстве (наличие стажа, дополнительных умений, высокой квалификации специалиста (например, хорошее владение иностранным языком или умение работать со сложным программным обеспечением ПК).

Сами выпускники также не проявляют достаточной активности в поиске работы, нет желания работать по полученной специальности, требование высокой заработной платы, карьерного роста, а также в результате получения низкого уровня профессиональных знаний и умений.

Сегодня свои профессиональные возможности по полученной специальности реализуют не более 60 % выпускников профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования. Остальные вынуждены выбирать работу, не связанную с полученной специальностью, либо обращаются в Центры занятости.

Реформа Пенсионной системы РФ подводит к тому, что пенсионеры чем дольше работают, тем больше будут получать пенсию. При такой системе выпускникам СПО еще труднее будет найти работу по своей специальности. Большой процент выпускников, просто получают диплом об образовании, не задумываясь, будут ли они работать по выбранной специальности.

Но, есть еще одна проблема, при получении желаемого образования не всегда можно найти работу по специальности. Случается, что специальность, которая вчера была дефицитной и престижной к моменту окончания образовательного учреждения оказывается практически никому не нужной — лучшие вакансии уже заполнены, а новых в необходимом количестве не появляется.

С целью проведения анализа перспектив трудоустройства выпускников техникума 2019 года было проведено социологическое исследование. С помощью метода анкетирования было опрошено 33 студента - выпускника по специальностям техникума.

Исследование позволило выявить отношение студентов к избранной специальности. Большинство выпускников (68,6 %) ответило, что им нравится получаемая специальность, остальные 31,4% затрудняются дать ответ.

При этом на вопрос «Каковы причины выбора Вами получаемой специальности?» можно отметить следующее процентное отношение к опрошенным: престижная работа (15,2 %); интересная работа (21,2 %); перспектива успешного трудоустройства (21,2 %); востребованность профессии на рынке труда (30,3 %) (в основном ответы студентов специальностей 19.02.10 «Технология продукции общественного питания» и 38.02.07 «Банковское дело»); возможность реализовать свои способности (18,2 %) и другие. Как видно из результатов анкетирования, при выборе специальности студенты ориентировались на такие причины, как перспектива успешного трудоустройства, востребованность профессии на рынке труда.

На вопрос «Собираетесь ли Вы после получения дипломов работать по специальности?» опрошенные студенты ответили в основном - скорее да, чем нет -12 чел., уверенно да – 8 чел., скорее нет, чем да – 8 чел., нет – 3 чел. и 2 чел затруднились ответить. Таким образом, необходимо отметить, что большинство будущих выпускников желают работать по специальности после окончания техникума.

Был задан вопрос «Куда Вы будете обращаться для того, чтобы найти работу?»

На данный вопрос большинство будущих выпускников (54,5%) ответили, что вся надежда на родителей, родственников и их связи, кроме того, 33,3% выпускников обратятся за помощью в интернет и Службу занятости населения (21,2% и 12,1% соответственно), 12,2% при невозможности устройства на работу обратятся в Службу содействия трудоустройству техникума.

При ответе на вопрос «Какую заработную плату хотят получать наши выпускники» диапазон заработной платы колеблется от 15 до 100 тыс. рублей. В основном это – 15-40 тыс. руб. Однако, есть и такие студенты, которые желают получать заработную плату не ниже 60,70,100 тыс. руб. В этой ситуации выпускникам необходимо рекомендовать вначале трудоустроиться ради опыта, а затем уже делать ставку на денежный аспект работы.

Анализ реального трудоустройства в техникуме осуществляется путем телефонного опроса выпускников. Сроки проведения опроса: сентябрь – декабрь года, в котором состоялся выпуск.

Телефонный опрос выпускников производят классные руководители. А многие выпускники только в сентябре начинают задумываться о трудоустройстве. Поэтому, если молодой специалист на момент опроса ищет работу и жалуется на отсутствие вакансий, то классные руководители могут предложить ему обратиться в Службу содействия трудоустройства выпускников техникума.

В ходе опроса выпускников техникума 2018 года было выявлено процентное отношение занятости, представленное на рисунке 1.

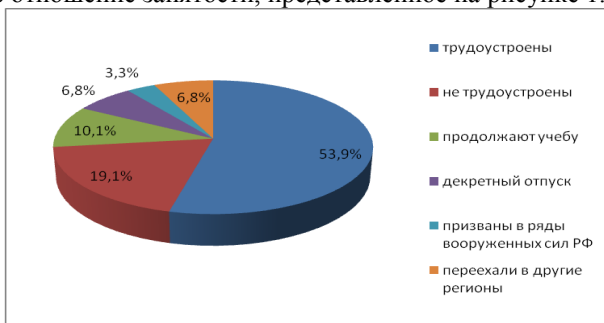


Рис. 1. «Распределение выпускников АНПОО «Старооскольский техникум кооперации, экономики и права» 2018 года по каналам занятости»

В 2018 году техникумом выпущено 89 студентов, из них процент трудоустроенных выпускников составляет 53,9%; 10,1% – продолжают учебу по очной форме обучения; находятся в декретном отпуске 6,8%; призваны в ряды вооруженных сил РФ – 3,3%; 6,8% переехали в другие регионы, не трудоустроено - 19,1%.

Можно сказать, что результат трудоустройства выпускников техникума неплохой. С остальными выпускниками проводит свою работу Служба содействия трудоустройству выпускников.

Служба содействия трудоустройству выпускников действует в техникуме с апреля 2015 года. Основными задачами Службы является содействие занятости студентов и трудоустройство выпускников техникума.

Одним из направлений работы техникума и Службы содействия трудоустройству является развитие социального партнерства.

В соответствии с федеральными государственными стандартами и учебными планами техникума по специальностям предусмотрено прохождение производственной и преддипломной практик студентами в организациях, предприятиях, деятельность которых соответствует подготовки профилю обучающихся. Наши социальные партнёры предлагают вакансии для трудоустройства студентам, проходившим производственную практику у них. Так, выпускникам специальности 19.02.10 «Технология продукции общественного питания 2017 года, по итогам прохождения производственной практики были предложены рабочие места в ООО «Авантаж Плюс». Кроме того, ПАО Сбербанк России предлагает вакансии для выпускников специальности 38.02.07 «Банковское дело», неоднократно поступали предложения от разных работодателей по вакансиям для выпускников специальности 38.02.04 «Коммерция (по отраслям)», в июне 2018 года были предложения от филиала ООО «Европа» Гипермаркет «Европа-34» г. Старый Оскол, АО «Корпорация ГРИНН» «Гипермаркет «ЛИНИЯ», АО Тандер Магнит.

Предложения от работодателей постоянно поступают в Службу содействия трудоустройству выпускников.

Техникум и Служба содействия трудоустройству тесно сотрудничает с городским Центром занятости, проводятся ярмарки вакансий, профориентационные акции «Траектория карьеры» с приглашением работодателей - крупных предприятий города Старый Оскол, таких как ОАО СОАТЭ, ООО «Управляющая компания «Славянка», Стойленский ГОК, Лебединский ГОК, ОЭМК и др. На этих мероприятиях работодатели присутствуют с целью предложения вакантных мест.

Если вернуться к вопросу о том, работают ли наши выпускники после окончания техникума по специальности, то большинство из них получают диплом специалиста с целью в дальнейшем устроиться по присваиваемой квалификации и построить карьерный рост.

Выпускники техникума работают на ведущих предприятиях города, предприятиях общественного питания, в структурных подразделениях Белгородского отделения № 8592 ПАО «Сбербанк России», в Управлении социальной защиты населения г. Старый Оскол

и Старооскольского городского округа бухгалтерами, специалистами, пенсионными консультантами, менеджерами. Выпускники специальности 38.02.04 Коммерция (по отраслям) практически все работают по специальности, некоторые из них являются индивидуальными предпринимателями.

Служба содействия трудоустройству выпускников техникума будет продолжать свою работу по направлениям деятельности:

1) информирование студентов начиная с первого курса с актуальным состоянием рынка труда, потребностями экономики региона в квалифицированных кадрах, о проблемах и перспективах развития различных отраслей деятельности, уровня средней заработной платы и т.д.

Выпускник должен знать, с какими трудностями он столкнется при устройстве на работу. Преподаватели специальных дисциплин рассказывают о высокой конкуренции на рынке труда, необходимости дополнительной подготовки, развитии навыков работы на компьютере, в том числе со специальными программами. Обращают внимание обучающихся на возможность временного трудоустройства не по профилю образования, с последующим поиском работы по полученной специальности.

2) обращать внимание обучающихся при проведении учебных дисциплин и междисциплинарных курсов применению технологий трудоустройства, умению анализировать современный рынок труда, составлению резюме;

3) продолжать привлечение представителей работодателей к разработке профессиональных образовательных программ, программ практик и программ Государственной итоговой аттестации, как того требуют Федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения;

Именно работодатели знают и понимают, какими знаниями и умениями должен обладать выпускник, на какие учебные дисциплины необходимо обратить больше внимания, с какими основными проблемами сталкиваются студенты, пришедшие на практику и выпускники, пришедшие устраиваться на работу.

4) проводить работу с сетью информационных ресурсов, предоставляющих актуальную информацию о рынке труда и подготовке кадров;

5) обновлять и представлять информацию о трудоустройстве выпускникам техникума.

Техникум всегда готов прийти на помощь своим выпускникам в решении разных проблем, в том числе и в вопросе трудоустройства.

**Литература:**

1. Конституция Российской Федерации 1993 года.- Москва: Проспект, 2018.-32с.
2. Бурков А. М., Трифонова С. А. Мониторинг трудоустройства выпускников в организации образовательного процесса в техникуме // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 46. – С. 65–67.
3. Зирне Л. О. Проблема трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций // Молодой ученый. — 2015. — №20. — С. 449-452.
4. Павлов Б. С. Профессиональная подготовка молодых специалистов: проблемы соответствия спроса и предложения на рынке труда /Выдержки из доклада Павлова Б. С.// Научно-аналитический журнал «Управленец», УрГЭУ, . — 2010. — № 7–8. — С. 36–38.

**Маринова Д.Э., Минаева Л.А.**

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

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ  
ЭКОНОМИКИ**

На сегодняшний день огромное внимание в формировании внешнеэкономических отношений уделяется уровню национальной безопасности страны. При этом безопасность внешнеэкономической деятельности представляет собой очень важное звено экономической безопасности государства, которая служит гарантом суверенитета страны и ее постоянного развития. Обеспечение экономической безопасности является одной из главных задач развития, так как предполагает такое состояние экономики, которое поддерживает достаточный уровень социального, политического и оборонного существования, а также инновационного развития государства [1].

Особую значимость государственной деятельности по обеспечению экономической безопасности определяет нынешнее социально-экономическое положение России.

В 2017 году Россия только вышла из довольно глубокого кризиса и стагнации, которые усиленно стимулировались извне самыми разными санкциями.

В августе 2017 года, когда состоялся Конгресс в США, был принят закон против России, Ирана и КНДР, в котором прописаны санкции против России. После принятия этого закона стало

окончательно ясно, что политика «силового принуждения» России имеет долгосрочный характер. Стратегия, которая существует на данный момент и планы развития - инерционны в своей основе. Они не обеспечивают России достаточные темпы роста, качество экономики и человеческого потенциала. Необходимо разрабатывать новую мобилизационную стратегию, которая будет сопоставима по своей эффективности со стратегиями опережающего развития КНР, Индии, Индонезии, Малайзии, Сингапура, Вьетнама и целого ряда других стран, обеспечивающих ежегодный прирост ВВП не на 1,5–2%, а на 7–8% [8].

В связи с этим, указом Президента Российской Федерации от 13 мая 2017 года № 208 была утверждена новая «Стратегия экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года», которая рассчитана на ближайшие 14 лет [8].

В третий раздел Стратегии входят восемь направлений обеспечения экономической безопасности:

1) Первое направление это развитие системы государственного управления, прогнозирования и стратегического планирования в сфере экономики;

2) обеспечение устойчивого роста реального сектора экономики;

3) создание экономических условий для разработки и внедрения современных технологий, стимулирования инновационного развития, а также совершенствование нормативно-правовой базы в этой сфере;

4) постоянное развитие национальной финансовой системы;

5) сбалансированное пространственное и региональное развитие РФ, укрепление единства ее экономического пространства;

6) повышение эффективности внешнеэкономического сотрудничества и реализация конкурентных преимуществ экспортно-ориентированных секторов экономики;

7) обеспечение безопасности экономической деятельности;

8) развитие человеческого потенциала [8].

В 2018 году в качестве факторов, которые усиливают кризисные процессы в национальной экономике и осложняют обеспечение экономической безопасности страны, выступают, следующие.

1. Очень низкие темпы роста национальной экономики.

Так в ноябре 2017 года объем выпуска продукции в обрабатывающих сферах промышленности составил 4,7%, объемы обеспечения электроэнергией, газом и паром в ноябре 2017 года упали на 6,4%, а объемы водоснабжения за такой же период времени сократились на 5,7% [9].



В целом индекс промышленного производства в государстве в ноябре 2017 года снизился на 3,6%, что является наивысшим темпом падения с октября 2009 г., и может являться признаком новой рецессии в национальной экономике [8].

2. Очередные американские и европейские экономические санкции в отношении России. Из-за них появляется целый ряд проблем экономической безопасности страны, такие как: сохраняющийся высокий уровень технологической зависимости от импорта; ограничения возможностей привлечения иностранных инвестиций; опосредованные ограничения возможностей экспорта товаров.

3. Сохраняющиеся процессы оттока капитала из страны. Что касается финансового капитала, то 19,8 млрд. долл. в 2016 году и 31,3 млрд. долл. в 2017 году, конечно не рекордные 152,1 млрд. долл. в 2014 г. (большая часть, кстати, была выведена через банки 86,0 млрд. долларов.). Но это и не приток капитала в страну, характерный для 2006 г. (43,7 млрд. долл.) и 2007 г. (87,8 млрд. долл.) - последний год притока [8].

Такая же проблема сложилась и в сфере человеческого капитала. Отток высококвалифицированного персонала из страны все еще продолжается.

В области экономики угрозы носят комплексный характер и обусловлены: сокращением ВВП, снижением инвестиционной, инновационной активности и научно-технического потенциала, стагнацией аграрного сектора, разбалансированием банковской системы, ростом внешнего и внутреннего государственного долга [4], тенденций к преобладанию в экспортных поставках топливно-сырьевой и энергетической составляющих; в импортных поставках - продовольствия и предметов потребления, включая предметы первой необходимости [2].

Отрицательные процессы в экономике приводят к тому, что усиливается политическая нестабильность, ослабевает экономическое пространство России и его составляющих — производственно-технологических и транспортных связей, финансово-банковской и других систем.

Также следует заметить, что в перечень основных угроз входят экономической безопасности РФ и высокий уровень коррупции в бюджетной сфере. Она разрушает продвижение инноваций, конкуренцию, эффективность производства товаров и услуг.

Стимулами и преимуществами в экономике становятся не качество и низкая себестоимость, а близость к административному распределению ресурсов и заказов [3].

Это, бесспорно, толкает страну назад на международной арене.

Борьба с экономическими угрозами должна вестись комплексно, сбалансировано. Меры по устранению каждой из них одновременно являются противодействием и другим вызовам. При этом важным фактором обеспечения экономической безопасности должно стать качество государственного управления [5].

Экономическая безопасность страны представляет собой одну из важнейших экономических категорий, определяет стабильность развития экономики государства, гарантирует защиту национальных интересов, а также обеспечивает достаточный оборонный потенциал и социальное развитие общества, даже в неблагоприятных условиях внутренних и внешних процессов. Ряд макроэкономических показателей функционирования экономики определяет Качество обеспечения экономической безопасности. Рассмотрим более подробно данные показатели в таблице 1 [9].

Таблица 1

Показатели экономической безопасности России в 2015-2017 гг., млрд. руб.

Показатели	2015	2016	2017	2017 г. в % к:	
				2015	2016
Объем валового внутреннего продукта	83387,2	85917,8	92081,9	110,4	107,2
Внешнеторговый оборот	30052,4	26825,0	34467,4	114,7	128,5
Экспорт	19463,3	15969,6	20597,2	105,8	129
Импорт	10363,2	10855,3	13870,2	133,8	127,8
Сальдо торгового баланса	8249,7	2116,4	6432,9	79,2	127,7
Уровень инвестиций в основной капитал	13897,1	14748,8	15499,8	111,5	105,1
Затраты на оборону	3400	3800	2800	82,4	73,7
Внешний долг	33990,0	29412,2	29094,9	85,6	98,9
Затраты на научные исследования	914,7	943,8	935,8	102,3	99,2

На основе данных, представленных в таблице 1 можно сделать вывод о том, что уровень экономической безопасности России в 2017 году увеличился по сравнению с 2016 годом [8].

В 2015 г. сектор сырьевой экономики являлся главным в формировании основной части федерального бюджета.

В 2015 году наблюдался спад в разных сферах экономики. Дальнейшее углубление диспропорций произошло из-за падения валютных цен на сырьевые ресурсы, а также расширение санкций против России на международных рынках капитала и высокотехнологичных товаров, и, конечно же, наших ответных мер (контрсанкций).

В 2016 году наблюдалось нарастание негативных тенденций. Многие отрасли реального сектора, и в первую очередь капитальное строительство, исполнение федеральных целевых программ, использование действующих производственных мощностей, а также ситуация в социальной сфере находятся в «красной» зоне [8].

Антикризисный план, который был принят в 2016 году, не решил данные проблемы, так как не было необходимых бюджетных средств, для того, чтобы стимулировать деятельность малого бизнеса. Поэтому в 2016 году не получилось создать задел для обеспечения в 2017 году устойчивого экономического роста. [9]

В связи со сложившейся политической ситуации в мире вопрос экономической безопасности Российской Федерации сейчас стоит особенно остро, так как экономика нашего государства, которая находится под давлением санкций, становится не стабильной, и поэтому, обеспечение экономической безопасности является одним из основных условий ее укрепления.

Также, ограничения на ввоз товаров в качестве меры по защите отечественных производителей зачастую становятся ограничениями на вывоз товаров, которые производятся с использованием импортных компонентов. Таким образом, воздействие главных экономических факторов в условиях политической нестабильности определяет возможности снижения объемов внешнеторгового оборота и как следствие, ухудшения внутренней и внешней конъюнктуры рынка, спада промышленного производства, снижение темпов роста экономики и уровня инвестиционной активности, а также много других негативных экономических и политических явлений.

Так как обеспечение экономической безопасности является одним из важных национальных приоритетов, необходимо поступательное развития страны, укрепления ее самостоятельности и независимости [7].

Развитие реального сектора экономики невозможно без инвестиционной активности, а инновационная привлекательность отраслей поможет усилить конкуренцию на рынках. Начав инновационное развитие различных секторов экономики, государство противостоит угрозам экономическому развитию страны [6].

В заключении следует добавить, что защита национальных интересов Российской Федерации невозможна без противодействия угрозам в информационной сфере, поскольку киберпреступность в настоящее время особенно опасна, так как содержит угрозы не только личности, но и экономики страны, а кибертерроризм создаёт военные угрозы.

#### *Литература:*

1. Бибичев А.А., Мешечкина Р.П. Стратегические направления развития экономики России в условиях реализации политики импортозамещения. // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. – 2016 -№3 - С. 211-214.
2. Л.П. Гончаренко. Экономическая безопасность: учебник для вузов - М.: Издательство Юрайт, 2017. С. 478.
3. О.В. Грабовец. Экономическая безопасность как главный компонент безопасности страны: электронный ресурс// Концепт - Киров - №07 (июль), 2016. С.8.
4. М.В. Кунцман. Экономическая безопасность: учебное пособие - М.:МАДИ, 2016. С. 153.
5. М. Н.Павленков. Экономическая безопасность: учебное пособие - Нижний Новгород: НГУ им. Н.И. Лобачевского, 2016. С. 24.
6. Скрипина А.А. Влияние фактора информации на экономическую безопасность рынка. // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. - 2016. - №9 - С. 232-236.
7. О.А. Фирсова. Экономическая безопасность предприятия: учебно-методическое пособие - Орел: МАБИВ, 2016. С. 34.
8. А.А. Френкель. Российская экономика в 2015-2017г.г.: электронный ресурс//Экономическая политика - Москва - 2016. С. 199.
9. Указ Президента РФ от 13 мая 2017 г. № 208 “О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года” - [www.gks.ru](http://www.gks.ru) - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики.

**Марсанова Н.Н.**

*Тверской государственной университет, Россия, г. Тверь*

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО  
АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ К РЫНКУ ТРУДА  
В РАМКАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЦСТВ ТьГУ**

Одним из основных направлений деятельности Регионального центра содействия трудоустройству (РЦСТВ) при Тверском государственном университете выступает проведение мероприятий, направленных на содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников.

За время существования Центра сотрудниками разработан целый комплекс мероприятий, призванных помочь студентам и выпускникам овладеть компетенциями, необходимыми для успешного построения карьеры. Центр реализует различные форматы мероприятий: как индивидуальные, так и групповые тренинги; профориентационное тестирование, деловые игры и тренинги от работодателей, презентации компаний, студенческий проект «Career start» и ежегодные карьерные форумы.

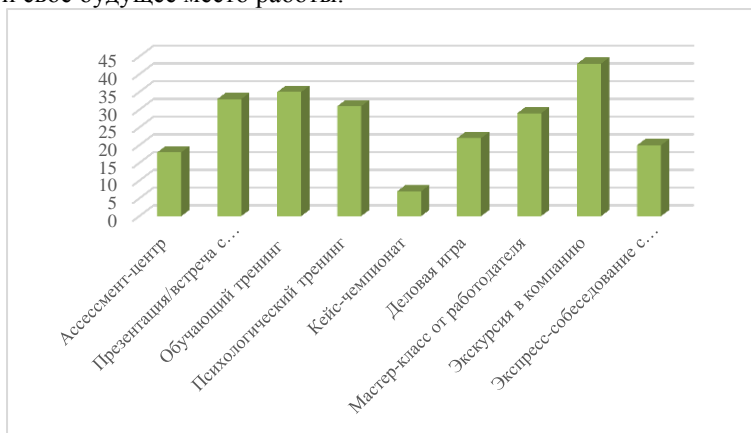
Как отмечает директор Молодёжной биржи труда Большакова О.А., несмотря на широкий выбор мероприятий, направленных на содействие успешному трудоустройству выпускников, существует проблема с привлечением студентов к активному участию в проводимых мероприятиях [1, С. 150]. Чтобы сделать работу в данном направлении более качественной и эффективной РЦСТВ на регулярной основе проводит анкетирование и опросы работодателей, студентов и выпускников, что позволяет сотрудникам Центра оценить реальную ситуацию на рынке труда и оперативно реагировать на её изменения и возникающие проблемы.

Актуальным в этой связи представляется проведение среди студентов опроса, направленного на выявление ожиданий и намерений студентов и выпускников относительно мероприятий, проводимых РЦСТВ. В рамках проблематики данной статьи представлен анализ результатов анкетирования студентов тверских вузов и ссузов, результаты которого позволят скорректировать концепцию адаптации студентов и выпускников к рынку труда, эффективнее внедрять инновационные форматы мероприятий и открыть новые направления взаимодействия студентов с работодателями.

Итак, с целью выявления потребности студентов и выпускников в активных формах взаимодействия с работодателями, тверским

студентам был задан вопрос «Какие форматы мероприятий от Молодёжной биржи Вам наиболее интересны?».

Наиболее востребованной среди студентов формой знакомства с потенциальным работодателем выступает экскурсия в компанию (59,7%), также для студентов актуальны презентации работодателей и встречи с их представителями (45,8%), организуемые на факультетах при содействии Центра (рис.1). Экскурсия в компанию – это уникальная возможность ознакомиться с будущими условиями труда и посмотреть на компанию глазами сотрудника, «примерить» на себя существующие в компании корпоративные ценности. Формат встреч или презентаций актуален как для работодателей, так и для молодых людей, которые могут пообщаться с представителями компаний и найти свое будущее место работы.



**Рис. 1 «Предпочитаемый студентами тип мероприятий»**

В современных условиях рынка труда выпускников профессиональные компетенции являются важным, но недостаточным условием успешного трудоустройства и развития профессиональной карьеры. Профессиональная успешность во многом определяется личностными качествами и социальными навыками выпускника. Этим фактом обусловлено одно из ключевых направлений деятельности Центра – проведение бесплатных обучающих и психологических тренингов для студентов Тверского государственного университета и других учебных заведений. Данное направление отражает вторую по популярности форму работы со студенческой аудиторией – обучающие и психологические тренинги выбрали 45,8% и 43,1% опрошенных, соответственно (рис.1).

На сегодняшний день в РЦСТВ представлены следующие тренинговые программы по развитию навыков, способствующих развитию конкурентоспособности молодого специалиста:

– Групповые тренинги. «Готовимся к встрече с работодателем» - данный тренинг предполагает комплексную подготовку к собеседованию: построение индивидуальной карьерной траектории, составление резюме, рассмотрение стандартных и нестандартных вопросов на собеседовании, подготовка к «стрессовым» собеседованиям и т.д. Заключительная часть тренинга включает собеседование с реальным работодателем, с получением последующих рекомендаций. Также, сотрудниками Центра проводится факультативный курс «Технологии эффективного трудоустройства», который разработан для студентов 4-х курсов университета; на зачетное занятие курса также приглашаются представители компаний для проведения собеседования. Данный курс был отмечен медалью Всероссийского выставочного центра в конкурсе «Образовательная среда - 2014», а в 2015 году совместно со службой социальной поддержки студентов ТвГУ был разработан и запущен курс «Технологии эффективного трудоустройства для лиц с ОВЗ» [1, С. 149].

– Важным инструментом в работе с молодыми людьми выступают индивидуальные тренинги - «Составляем резюме», «Пробное собеседование», психодиагностический комплекс «Якоря карьеры» и «Пробные тесты способностей».

В рамках развития и совершенствования данного направления работы, сотрудниками центра активно внедряются мероприятия, направленные на развитие soft skills у студентов. Ведь, именно «надпрофессиональные» компетенции дают выпускникам и студентам университета преимущество при выходе на рынок труда.

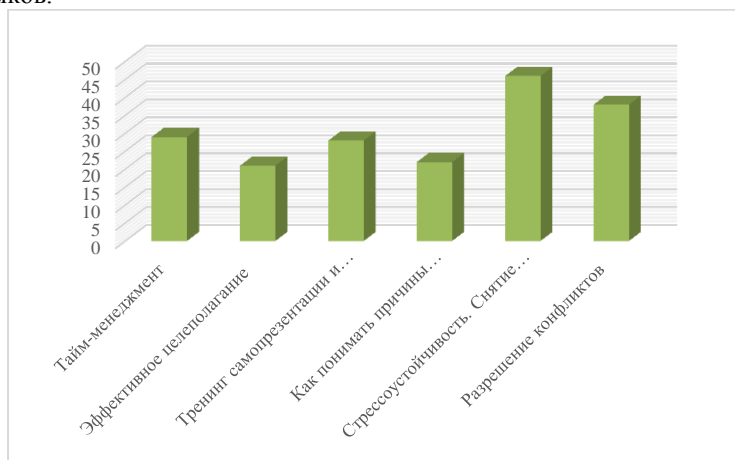
Особая роль в связи с необходимостью развития soft skills в условиях вуза отводится именно Центрам содействия трудоустройству выпускников. В ходе проведения «Дня soft skills» - нового формата мероприятий, который РЦСТВ при ТвГУ впервые организует совместно с работодателями Тверского региона, студентам предоставляется возможность теоретического осмысления понятия «гибких» навыков и проработки социальных и профессиональных ситуаций, эффективность взаимодействия в которых связана с практическим применением данных навыков.

При условии, что на сегодняшний день среди исследователей нет единого понимания термина «soft skills», что затрудняет детализацию данных навыков, можно обозначить примерный перечень личностных

качеств и способностей, подразумеваемых под «soft skills». Так, к методам обучения «soft skills» относят тренинги по развитию эмоционального интеллекта и коммуникативных навыков, лидерству, работе в команде, тайм-менеджменту, искусству самопрезентации и пр.

Для актуализации потребностей студентов в развитии конкретных социально-психологических навыков, им предлагалось ответить на вопрос касательно тематики мероприятий: «Выберите тему, которая Вам наиболее интересна?».

Как показывают результаты опроса (рис. 2), наиболее актуальными навыками для студентов выступают способность эффективно справляться со стрессовыми ситуациями и способность конструктивно разрешать конфликты, возникающие на работе. Вероятно, такие результаты обусловлены спецификой работы, а также теми трудностями, с которыми студенты сталкиваются на этапе обучения или во время приобретения опыта профессиональной деятельности в вузе - практики, стажировки. Необходимость взаимодействия с новым коллективом ставит перед молодыми людьми задачу как можно быстрее адаптироваться в новых условиях. Успешность адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности после окончания вуза, следовательно, их дальнейшие возможности профессиональной реализации в компании, в значительной степени связаны с процессом социально-психологической адаптации в новом коллективе, которая, в свою очередь, во многом определяется именно уровнем развития «гибких» навыков.





**Рис. 2 «Наиболее интересная тематика мероприятий, по мнению студентов»**

Так, на первое место (63,9%) студенты поставили стрессоустойчивость – навыки управления собственным эмоциональным состоянием, снятия эмоционального напряжения. Стресс как непосредственное проявление реакции на новые условия труда и необходимость вступления в систему межличностных взаимоотношений, сложившихся в данной компании, неизбежно сопровождает молодых специалистов на этапе вхождения в трудовой коллектив на новом месте работы.

Вторая тема, которая была отмечена студентами - разрешение конфликтов (52,8%), также связана с межличностными отношениями в трудовом коллективе. Будущих выпускников интересует ответ на вопрос «Как выбрать конструктивное поведение в конфликте?», ведь конфликтные ситуации являются неотъемлемой частью реальной профессиональной деятельности.

При этом, опрошенные студенты не видят для себя актуальной необходимости в развитии эмоционального интеллекта (30,6%). Вероятно, это объясняется недостаточной осведомленностью о феномене эмоционального интеллекта, несмотря на его всё возрастающую популярность. В то же время, исследователи отмечают, что эффективность социально-психологической адаптации к профессиональной деятельности можно повысить с помощью развития у студентов и выпускников эмоционального интеллекта [2].

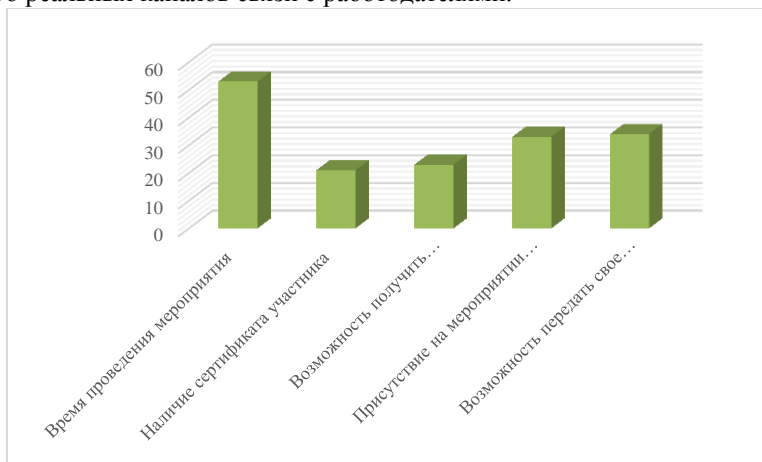
Зачастую, проблемы возникают ещё на этапе прохождения собеседования: выпускник не может эффективно «преподнести себя», описать полученные профессиональные знания и навыки, прокомментировать свой опыт работы. Это подтверждается актуальностью для студентов тренинга самопрезентации – эту тему выбрали 38,9% студентов.

Таким образом, конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда зависит не только от наличия профессиональных знаний и умений, но в том числе, от владения выпускника «гибкими» навыками, предполагающими способность к эффективным коммуникациям, навыки управления временем, способность рефлексировать собственное эмоциональное состояние и понимать эмоции окружающих, навыки решения конфликтных ситуаций и пр.

Вовлеченность самих студентов в деятельность Центра по повышению конкурентоспособности студентов и выпускников зависит от ряда факторов как прикладного, так и содержательного характера. В рамках опроса студенты обозначили свою позицию, ответив на вопрос:

«Что для Вас является решающим фактором в принятии решения о посещении мероприятия?».

Для большинства студентов, согласно опросу (рис. 3), решающим фактором при принятии решения о посещении того или иного события от РЦСТВ выступает время проведения мероприятия (73,6%). Важную роль играет присутствие на мероприятии работодателей региона (45,8%) и возможность передать свое резюме представителю работодателя (47,2%). В первую очередь, актуальность данного фактора определяется тем, что в распоряжении у студентов есть не так много реальных каналов связи с работодателями.



**Рис. 3 «Распределение наиболее важных факторов привлекательности мероприятия для студентов»**

Таким образом, проведение опросов и анкетирования среди студентов выступает важным инструментом в повышении эффективности деятельности Регионального центра содействия трудоустройству выпускников Тверского государственного университета по совершенствованию существующей системы адаптации и развития конкурентоспособности выпускников в изменяющихся условиях современного рынка труда.

#### *Литература:*

1. Большакова О.А. Региональный центр содействия трудоустройству // Высшее образование в России. 2017. № 5 (212). С. 148-154.
2. Иванов В.С. Социально-психологическая адаптация к профессиональной деятельности // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. №1 (25). С. 171-175. [Электронный ресурс]. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskaya-adaptatsiya-k-professionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 26.10.2018)

**Манин О.Ю., Замчевская Е.С., Коровянский А.Г.**

*Белгородский государственный технологический университет*

*им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия*

## **НЕКОТОРЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ АТАКИ НА КОРОЛЯ В ШАХМАТАХ**

Очень часто любители шахмат спрашивают, что следует делать после того, как выведены фигуры, как говорится, по науке, сделана рокировка, короче говоря, дебют. Честно говоря, на этот вопрос очень кратко и понятно ответить трудно, так как в нем, можно сказать, и состоит секрет и волшебство нашей шахматной игры. Конечно, многое зависит от получившейся на доске позиции, а также от квалификации, т.е. знаний, опыта и предпочтений игроков. Здесь, как нам кажется, помогут советы второго чемпиона мира Х.Р. Капабланки, который в свое время отмечал, что в середине игры следует стремиться проводить комбинации, которые постепенно приводят к атаке на короля соперника. Именно такая игра нравится начинающим шахматистам, она захватывает их воображение, будоражит сознание, прививает эстетический вкус. Активная игра, жертвы пешки и даже фигуры доставляют студентам настоящее удовольствие. Такая игра позволяет игроку накопить опыт, и со временем он станет более сильным шахматистом и при освоении уже позиционных премудростей древней игры.[3]

При оживленной игре легче усваиваются на практике тактические удары, такие, например, как открытое нападение, отвлечение и завлечение, связка и её виды, уничтожение защиты, освобождение поля и линии, блокирование поля, «френтген», перекрытие, промежуточный ход, разрушение пешечного прикрытия короля, захват важного пункта и т.д. Причем, учит, Капабланка, при проведении комбинации - варианта в шахматах с жертвой пешки или легкой фигуры с целью получения перевеса – следует особенно тщательно и осторожно жертвовать тяжелые фигуры – ладью и особенно ферзя. Эти фигуры можно жертвовать лишь тогда, когда вы сразу ставите мат или добиваетесь большого материального преимущества. В противном случае соперник может защититься, а большой перевес в силах приведет к его неминуемой победе.[4]

Наш опыт показывает: комбинации возможны, как правило, тогда, когда вы, например, добились позиционного перевеса. У вас

более активные фигуры, вы захватили центр, вы стеснили силы соперника и т.д. Кроме этого, например, у вашего партнера есть слабые пешки и пункты, ослаблена позиция короля, а его фигуры отвлечены на фланг. В этом случае атака на короля будет очень эффективной и при внимательной игре обязательно приведет к победе.[4]

Конечно, можно попытаться организовать атаку на короля в равной, а то и в худшей позиции. Это нередко случается с начинающими шахматистами. Проиграв битву на одном участке, он незамедлительно перебрасывает силы, например, против короля соперника. И здесь нужна внимательность, серьезное отношение, так сказать, к скороспелой активности партнера. Надо сказать, такие «номер» против опытных игроков не проходят, ведь в конце концов здесь сказывается опыт шахматиста.[5]

Как же надо проводить атаку в шахматной партии?

Прежде всего надо иметь в виду, что не следует проводить неподготовленные атаки. Самая распространенная ошибка начинающих такова: выведя вперед одну-другую фигуру, они начинают «стремительную атаку» путем движения крайних пешек на два поля. Такие ходы лишь ослабляют свою позицию и легко опровергаются энергичными ударами в центре. Скороспелые атаки встречаются даже в «практике» мастеров и гроссмейстеров, но, как правило, и эти эксперименты приводят к плачевным результатам.[2]

Таким образом, надо в обязательном порядке развить все фигуры, расположив их на удобные поля. Коней следует выводить ближе к центру, ведь отсюда они легко попадут к объекту атаки. Слоны могут обстреливать положение соперника издалека, но они должны быть выведены на такие позиции, на каких их не достанет вражеская пехота. Ладьи располагаются по центральным полям, где, как правило, вскоре будут открыты вертикали для вторжения.

Одним из самых важных факторов, которые способствуют успеху атаки, мы отметим преимущество в центре. Практика показывает: нередко стесненные фигуры соперника разведены и в конце концов они будут неспособны защитить своего «монарха» от мата. В начале атаки учитываются многие моменты – число фигур, принимающих участие в атаке и в защите, наличие открытых линий – вертикалей, горизонталей и диагоналей – для фигур, слабостей в расположении короля партнера, учитывается и возможность контратаки и защиты от нее.[4]

Для подготовки атаки надо стараться перебросить свои фигуры к месту намеченного сражения, также желательно открыть линии для

вторжения, надавить на слабые пункты возле короля соперника. Правило здесь одно: чем больше фигур принимает участие в атаке, тем лучше, тем больше шансов на успех.

Большим подспорьем для повышения шансов на успех в атаке является устранение или разрушение пешечного прикрытия короля. Делается это путем жертвы фигуры, а то и двух. Вот почему на главном направлении активности желательно численное превосходство ваших фигур. Как правило, атака меньшинства проходит только при позиционном перевесе – преимуществе в пространстве, владении открытыми линиями, форпосте, неудачном расположении некоторых фигур соперника, ослаблении позиции короля. Капабланка в свое время верно заметил, что прямая атака на короля точно будет успешной только тогда, когда в ней участвуют все фигуры. И энергичная атака не может быть прервана, ибо атака от «генеральной линии» - атаки – обычно ведет к поражению.

Нередко в самом начале партии шахматисты ведут атаку на самый слабый пункт в позиции черных «f7» и довольно успешно. Вот классический пример: Крогиус–Аратовский: 1. e4 e5 2. Kf3 d6 3. d4 Kd7 4. Cc4 c6 5. Kg5 Kh6 6. a4 Ce7 7. Cf7!! Kf7 8. Ke6 Фb6 9. a5 Фb4 10. c3 Фc4 11. Kc7 Kpd8 12.b3 и черные сдались, так как они теряют ферзя.[5]

Каждый квалифицированный шахматист мечтает лишиться короля партнера рокировки и тем самым постараться организовать на него атаку. Почему же иногда короли застревают в центре, и тем самым подвергают себя смертельной опасности? Прежде всего потому, что некоторые игроки в дебюте увлекаются пешкоедством и не заботятся о вводе в бой своих фигур. Иногда шахматисты грубо ошибаются в дебюте и тем самым бывает невозможной рокировка. Одной из самой знаменитой партией в истории шахмат стала партия Стейниц – Барделебен, где первый чемпион мира, играя белыми фигурами, провел стремительную комбинационную атаку на застрявшего в центре короля. Многие старинные партии не раз показывали, что успех комбинационной атаки на короля в центре нередко связан с умелым использованием позиционного перевеса, например, слабые пункты в лагере соперника.

Анализ многих партий показывает, что для успешной атаки короля, застрявшего в центре, необходимо вскрыть вертикали и диагонали для работы ферзя, ладьей и слонов, при этом нужно смело жертвовать пешки и фигуры, и стараться не менять свои активные фигуры. Как правило, защищающаяся сторона, теряя право рокировки, нередко не может соединить свои ладьи по последней линии.

Каждый шахматист должен иметь в своем «арсенале» фигурную атаку на короля, которая проводится на позицию короткой рокировки без участия пешек королевского фланга. Также атаки возможны в открытых позициях, когда центр почти свободен от блокирующих друг друга пешек. Фигурная атака проходит по открытым вертикалям, диагоналям и горизонталям. Именно по этим линиям мы перебрасываем свои фигуры на фланг, поближе к резиденции короля соперника.[4]

Такие атаки бывают двух видов – когда атака проводится путем нападения на слабые пункты и когда такая атака начинается с уничтожения пешечной защиты короля путем, как правило, жертвы легкой фигуры. В качестве примера приведем знаменитую позицию Капабланки: Kpg1, Фd3, Ла1, Лf1, Сb2, Кd5, пп. a2, b3, c4, f2, g2, h2 (12) – Kpg8, Фd8, Ла8, Лf8, Са7, Сс6, пп. a6, b7, c7, d6, f7, g7, h7 (13). Ход белых. У них прекрасная атакующая позиция, и они проводят решающую атаку, разрушая пешечную цепь жертвой активного коня. Последовало 1. Кf6! gf 2. Фg3Kph8 3. Фg5! Белые выигрывают ферзя или ставят мат.

Мастерами таких стремительных атак в свое время были второй чемпион мира Эм. Ласкер и четвертый чемпион мира А. Алехин.

Идея атаки по слабым полям «говорит» о том, что очень важно при такой атаке задействовать все свои фигуры для достижения цели.

При проведении успешной атаки следует отметить роль сильнейшей фигуры – ферзя, которого здесь трудно переоценить. Ведь при приближении к королю соперника угрозы ферзя сильно возрастают, особенно, если он взаимодействует с другими фигурами и в первую очередь с конем. Как правило, именно ферзь ставит мат королю соперника при атаке. Анализ сыгранных партий по изучаемой теме приводит к выводу: ферзь при атаке должен располагаться недалеко от неприятельского короля, где почти всегда очень много угроз. Надо, правда, внимательно следить, чтобы он не попадал под удары легких фигур и пешек соперника.[3]

Очень хорош ферзь в защите. Если, например, вы не видите непосредственной угрозы королю партнера, то сильнейшую фигуру следует располагать поближе к центру, где он легко будет переброшен и на защиту своей позиции, и для атаки. Чтобы избежать больших неприятностей, защитник старается разменять сильнейшую фигуру. В свою очередь, при атаке следует, в большинстве случаев, сохранить ферзя. Защищаемая сторона должна всегда смотреть на возможность контратаки короля соперника, и здесь роль ферзя также велика.

На приводимом ниже примере мы покажем основную идею атаки при рокировках в разные стороны: вскрывать как можно больше линий на фланге и стараться подключить к атаке тяжелые фигуры – ладьи и ферзя.

В партии Риверон – Кабрера (Крс1, Фd4, Лd1, Лh1,пп.а2, b3, с2, f4, g2 – Крг8, Фе6, Лb6, Лb8,пп.а7, с6, g6, h7)последовало:1. Лh7!Крh7 2. Лh1Крг8 3. Фh8 и черные сдались.Успех такой фланговой операции, как подсказывает опыт, способствует прочное положение в центре.

Значительно труднее проводить пешечный штурм при разносторонних рокировках, если в положении пешек соперника нет «зацепки», т.е. они стоят на месте. В этом случае, как правило, для быстрого и успешного развития атаки надо пожертвовать пешку, а то и фигуру.[5]

Итак, эффективность атаки на короля зависит от многих позиционных факторов: открытых и полуоткрытых линий, более активного расположения фигур, преимущества в игровых единицах на атакуемом участке доски, наличия в позиции партнера слабых полей и уязвимых пунктов. Объекты атаки могут быть различными, но главным по праву считается король соперника. Атака на короля может вестись при односторонних и разносторонних рокировках, а также – на застрявшего в центре короля «забывшего» спрятаться на фланге. В современной шахматной практике переход к атаке отличается динамичностью. Характерным импульсом начала атаки является внезапный атакующий удар, направленный на короля соперника.[7]

#### *Литература:*

1. Авербах Ю.Л. Шахматы на сцене и за кулисами – М., 2003. – С 12-15.
2. Давлетов Д.А., Костров В.В. Уроки шахмат. – М., 2006 – С 122-125.
3. Здоровьеформирующие технологии в учебном процессе по дисциплине «Физическая культура»: Учебное пособие/под ред. С.И. Крамского, В.П. Зайцева/- Белгород: Издательство БГТУ, 2009 – С 88-89.
4. Коровянский А.Г. Методика изучения шахмат в современных условиях. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. – С 299-330.
5. Пожарский В.А. Шахматный учебник. Ростов-на-Дону, 2014. – С 237-290.
6. Попов В.И. Шахматы: работа над ошибками, М. 2010. – С 7-11.
7. Суэтин А.С. Шахматы: искусство середины игры, М., 2010. – С 24-30.

**Мальков А.П.**

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

## **ПРОФИЛАКТИКА ЗАБОЛЕВАНИЙ ПОЗВОНОЧНИКА СРЕДСТВАМИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

Начало XX века – период спадания физической активности и как следствие увеличение болезней позвоночника. Основные сложности со спиной возникают не из-за травм и наследственной предрасположенности. Их диктует сама жизнь. Проблемы осанки это и профессиональные издержки учебного процесса молодых людей в вузах, которые связаны с длительным пребыванием на занятиях, поскольку отсутствует подвижность и необходимый отдых для позвоночника, как правило, достаточно долгое время. Длительное пребывание в неудобной позе расслабляет вертикальные мышцы позвоночника, призванные служить поддержкой позвоночника для правильной координации движения.

И это та неизбежность, осознание которой, должно направить особенно молодого мыслящего человека на укрепление основы основ – позвоночного столба, чтобы кости не ломались и не деформировались. На сегодняшний день статистика здравоохранения говорит, что только среди 13-летних детей 78% имеют отклонения от нормы.

В результате в жизни у людей появляются разные диагнозы: остеохондроз, невралгия, радикулит, остеосклероз, или иначе говоря, известкование сосудов. От диагноза легче не становится.

Если один позвонок опускается на другой, и они оказываются слишком близко друг к другу, то при сгибании туловища позвонки соприкасаются. Если кость давит на кость, возникает повреждение костной ткани, хотя бы микроскопическое. Поврежденная кость хочет непременно поправиться и поправляется при помощи надкостницы, как бы страхуя себя сверху. Вот и возникает так называемое отложение солей – экзостоз. А материал для него перераспределяется из того же поврежденного позвонка. Сам позвонок становится все более крепким.

Между позвонками для амортизации расположены диски. От травм они либо смещаются, либо разрушаются, либо истончаются. Разрушенный диск можно излечить без операции при правильном и бережном обращении со своим телом.

Так при правильном обращении со своим позвоночником даже у пожилого человека исчезают атеросклеротические изменения.



Разумеется, это происходит медленнее, чем у молодого полного энергии организма, поскольку всякое изменение накоплено со временем, то значит, со временем оно и исчезнет. Люди с гибким прямым позвоночником не подвержены атеросклерозу. Здоровый позвоночный столб дает энергии возможность течь правильно. Что обеспечивает быстрое кровообращение, лимфатическая система работает в правильном режиме и вредный холестерин растворяется. А также, кровообращение убыстряется правильно сбалансированными занятиями физической культурой и спортом.

Любые проблемы осанки требуют немедленного решения, так как запущенный процесс заболевания приводит к ухудшению самочувствия и возникновению осложнений на другие органы и ткани организма. При отсутствии постоянного движения замедляется естественный процесс самообновления костной ткани, непрерывно происходящий в позвонках, и увеличивается количество старых клеток. Вот почему самое лучшее, для любого возраста, что можно сделать для здоровья своего позвоночника, - заняться физической культурой, в частности фитнесом.

Для этого необходимо, в первую очередь:

1. Добиться с помощью регулярного массажа расслабления мышечного корсета спины, при помощи электромассажа или мануальной терапии.
2. Выполнять растягивающие позвоночный столб физические упражнения, лежа на спине и висы с подъемом ног на перекладине.
3. Выполнять динамические упражнения, такие, как – гиперэкстензия (подъем туловища с закрепленными ногами на специальной скамье или приспособлении).
4. Разводка легких гантель снизу, лежа на высокой скамье.
5. Упражнения на тренажере для широчайших мышц спины.
6. Раскатывание на гимнастическом катке в упоре на колени или с небольшого возвышения, желательнее с помощником придерживающего ступни ног, тем самым снижая значительную нагрузку на спину в определенной области и в то же время равномерно распределяя влияние физической нагрузки на мышечный корсет спины.

Эти упражнения из области силового фитнеса укрепят мышцы спины, не оказывая сверху никакого динамического давления на позвоночный столб. В той очередности, как представлены, они составят тренировочно-оздоровительный комплекс упражнений, с которым каждый желающий постепенно включающий все предложенные динамические движения сможет добиться ощутимых

положительных результатов. Но в любом случае, выполнить их правильно, с пользой для здоровья, поможет только грамотный специалист в этой области.

Перспективность таких упражнений направленных на профилактику нарушений осанки и укрепление мышечной массы, эластичности связок показала эффективная практика учебного процесса физического воспитания студентов в БГТУ им. В.Г. Шухова.

Рассмотрим их подробнее:

1. Массаж мышечного корсета спины с помощью мануальной терапии или электромассажера желательно проводить на протяжении достаточно длительного времени, тем более, если уже наблюдаются выраженные нарушения осанки.

2. Вот несколько разминочных упражнений из исходного положения, лежа на спине; а). И.п. лежа на спине, руки вытянуты вдоль туловища, стопы ног вместе. Подтягивание колен к груди, по мере освоения упражнения, касания коленями лба и затем носками ног пола за головой; б). И.п. лежа на спине, руки вдоль туловища. Поочередно подтягиваем, согнутую в коленном суставе ногу, левую в правую сторону, а правую - в левую. Лопатки спины от пола не отрываем, как можно сильнее растягивая тазобедренные суставы. Можно помочь себе с помощью рук подтянуть коленный сустав в разноименную сторону. По мере освоения упражнений, довести количество до 20-25 и больше повторений; в). И.п. лежа на спине, ноги согнуты в коленях, стопы касаются стенки или какого либо возвышения. Упираясь о стенку или возвышения, поднять ягодицы, спину и лопатки с пола. При этом поддерживать спину руками, затылок и плечи упираются о пол. Выпрямить ноги и прогнуться как дуга (удерживая это положение в течение 45 сек или 1 мин.), затем вернуться в и.п.

3. Гиперэкстензия – идеальное упражнение для укрепления нижней части спины, ягодичных мышц, задней части бедра и пресса. При опускании и подъеме туловища происходит интенсивное снабжение капиллярных сосудов головы кровью, их расширение, а значит профилактика от такой помолодевшей болезни в современное время, как инсульт. Для выполнения упражнения нужно выбрать такой тренажер или приспособление, чтобы при выполнении торс и ноги были параллельны полу. Таким удобным приспособлением может стать знакомый всем спортивный гимнастический «конь» или «козел». В этом случае он ставится напротив «шведской» стенки, на расстояние соответствующее индивидуальной длине ног. И.п. Лежа бедрами на подушке. При этом чтобы тазобедренные кости слегка выступали над

ее краем. Носками ног закрепить за перекладину «шведской» стенки. Кисти рук на затылке, локти развести в стороны. При наклоне туловища вниз, глубокий выдох. Локти при этом, сводятся ближе к голове. При подъеме вверх, локти развести в стороны и сделать вдох. Достаточно скоро можно научиться при выполнении упражнения использовать отягощение за головой, тем самым увеличивая нагрузку на мышцы, развивая свой потенциал.

4. Разводка гантель снизу выполняется на достаточно высокой и узкой скамье. И.п. лежа на животе, стопы ног вытянуты. Руки в локтевых суставах слегка сгибаются. Движения рук происходят синхронно.

5. Упражнение на грузовом тренажере для широчайших мышц спины не только укрепляет мышечный корсет торса, но и дает растягивающий эффект для позвоночного столба. Выполняется из исходного положения: сесть лицом к перекладине, колени подвести под валики для бедер, стопы ног поставить на пол. Взяться руками за перекладину с прикрепленным грузом шире плеч ладонями вперед. Руки при этом выпрямлены, спина прямая, с небольшим (5-10 градусов) наклоном назад. Опуская перекладину перед собой вниз к ключице, отвести лопатки назад. Медленно поднимая перекладину в исходное положение повторить движение.

6. Упражнения с роликом предполагают разностороннее развитие физических качеств, функциональных возможностей, в процессе мышечной деятельности оказывая общее воздействие на организм. Занятия с этим гимнастическим снарядом повышают тонус мышц спины, рук, ног, плеч, бедер и мышц брюшного пресса, оказывая растягивающее влияние на позвоночный столб. Данное упражнение отлично подходит для корректировки осанки. Основное требование – правильное дыхание: при прокате ролика вперед делать вдох, при подъеме туловища – выдох. Каждое упражнение выполняется до 10 повторений. Спина при выполнении упражнения прямая [1].

Вот несколько упражнений с роликом (в данном случае с помощником):

И.п. – стоя на коленях или на возвышении до 10-15 см, ролик поставить перед собой. Помощник придерживает сзади ступни ног. Опираясь на ролик прямыми руками, не сгибая их в локтевых и лучезапястных суставах, совершить плавный прокат вперед, не касаясь грудью и животом пола. Прокат назад совершается спиной, а точнее подъемом таза, прямые руки в процессе действия не сгибать.

И.п. – то же. Упражнение сходно с предыдущим, опираясь на ролик, в крайнем положении задержаться 2-3 секунды,

сконцентрировавшись на полном выпрямлении туловища. Вернуться в исходное положение. Помощник, придерживая ступни ног, снижает значительную нагрузку на спину.

И.п. – то же. Раскатиться вперед, влево, вперед, вправо. Тренируются косые мышцы туловища. Помощник придерживает ступни ног.

И.п. – сед на полу, прямые ноги вытянуты вперед. Ролик поставить слева от себя. Не сдвигая ног с места и опираясь руками на ролик, начать двигать его в сторону до касания грудью пола. Вернуться в исходное положение. Повторить в другую сторону.

И.п. – сед на полу, ноги согнуты в коленях. Ролик взять в руки и подвести под ступни. Не выпуская ролик из рук и, опираясь ступнями на его ручки, начать медленно выпрямлять ноги, стараясь грудью коснуться колен, затем, сгибая ноги, вернуться в исходное положение.

И.п. – сед на полу, руки, на затылке, согнутые в коленях ноги ступнями – на рукоятке ролика. Выпрямить ноги и согнуть, вернувшись в исходное положение.

Данные упражнения дают комплексный системный подход на весь мышечный корсет с главной основополагающей задачей – коррекции осанки. И поможет каждому студенту поверить в свои силы в достижении прекрасной физической формы, повышении жизненной энергии и здоровья.

#### *Литература:*

1. 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. - Москва, 2012. – Вып. 5. – С. 274 – 277.
2. Инновационные подходы к организации учебного процесса по дисциплине «Физическая культура» / учебное пособие под ред. С.И. Крамского, И.А. Амельченко. — Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. – С. 124-137.
3. Мальков А.П. Физическая культура в качестве профилактики от проблем с позвоночником /А.П. Мальков // Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях // Сборник статей международной научной конференции, 19-20 апреля 2011 года, БГТУ им. В.Г. Шухова. – Белгород, 2011. - С. 232-234.

**Мальков А.П.**

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

## **БОРЬБА С НЕГАТИВНЫМИ ПРИВЫЧКАМИ КАК НЕИЗМЕННОСТЬ ЗАКОНОВ ПРИРОДЫ**

Надо признать неизбежность появления в нашем современном обществе таких психологических явлений, как зависимость. Но зависимость есть не что иное как привычка. Борьбаться против зависимостей, значит бороться против негативных привычек, если само общество признает их таковыми. И далеко не всегда социум успевает среагировать, а главное признать эти отрицательные проявления. Появляются новые и новые привычки-зависимости. Например: интернет - аддикция. Ее симптомы многие из молодежи (и не только молодежи), могут проверить и у себя. Провести испытание: отключить на несколько часов интернет. И что в итоге? Скука, растерянность, навязчивое желание проверить свою страничку. Не многие специалисты признают: с проблемой нужно бороться разными методами, но в первую очередь за осознанные умы учащейся молодежи. Подвергнуть анализу происхождение привычек как неизменность законов природы, как с психологической, так и с физиологической, физической и философской точки зрения.

Если мы постараемся определить, что такое привычка, то увидим, что она связана с основными свойствами материи, и законы природы есть привычки, которым следуют, воздействуя друг на друга основные виды материи. То есть в основании привычки лежит физический закон.

С физиологической точки зрения приобретенная привычка есть не что иное, как образование в мозгу нового пути разряда, по которому известные приносящие нервные токи стремятся всегда впоследствии уходить.

С точки зрения философии привычки, свойственные элементарной частице материи, неизменны, потому что сама эта частица неизменна; но привычки в сложных массах материи могут изменяться, так как эти массы состоят в свою очередь из сложных соединений, которые могут под влиянием внешних или внутренних сил измениться по своему строению в нечто новое. Органическое вещество, в особенности нервная ткань обладает такого рода пластичностью и поэтому явление привычки в человеке обусловлено пластичностью органических веществ, входящих в состав тела.

Привычки предопределены восприимчивостью нервного вещества к внешним впечатлениям, но природа хорошо защитила его -

мозг внешне, и на него влияют только притоки крови, да впечатления, воспринимаемые окончаниями чувствительных нервов. Нервный ток, проникнув в мозг, ищет выхода. Выйдя, он оставляет на своем пути след. Нервные токи могут только углублять прежние пути или пролагать новые, а пластичность мозга выражается в том, что он представляет собой орган, в котором токи, проникая от органов чувств, с легкостью, оставляют долго не изглаживающиеся следы. Так, привычка говорить в нос, грызть ногти или засовывать руки в карманы, есть не что иное, как рефлекторный разряд, субстратом которого является известный путь в нервной системе. На этих примерах мы можем убедиться, что самые сложные привычки с этой точки зрения являются простой цепью разрядов в нервных центрах, образующейся благодаря существованию в них системы рефлекторных путей, которые так устроены. Рефлекс последовательно передается от одного пути к другому, причем впечатление, вызванное одним сокращением мышц, служит стимулом для другого сокращения, пока последнее впечатление не замкнет цепи.

Так, после тренировки мышц или нашего мозга в каком-нибудь новом направлении, мы чувствуем себя уставшими, не силах продолжать начатую работу, но через день или два, снова принявшись за непривычную работу, бываем, удивлены своими успехами. То есть, привычка упрощает наши движения, делая их более точными, и уменьшает вызываемую ими усталость.

Человек рождается с потенциалом желаний производить огромное количество действий, для которого у него не хватает готовых приспособлений в нервных центрах. У животных большая часть этих действий от рождения автоматична. Но в отличие от животных, у человека в процессе жизни, большая часть автоматических приспособлений вырабатывается продолжительным трудом.

Привычка уменьшает сознательное внимание, с которым совершаются действия. Спортсмен достигает цели наименьшей затратой мышечного усилия, повинуюсь мгновенному импульсу. Но часто, благодаря привычке, со временем, нецелесообразные действия так, как и целесообразные, становятся произвольными. У всех людей проявляются автоматические действия, и при этом высшие центры мысли не принимают в этих процессах никакого участия.

В народе говорят: «привычка – вторая натура». Привычка в общественных отношениях играет ценный консервативный фактор. Период жизни до двадцати лет имеет значение для закрепления личных привычек, каковыми являются произношение и интонация голоса, жестикуляция, физические качества. В самом раннем возрасте

необходимо укоренение как можно более полезных действий и остерегаться вредных привычек. Чем более мелких обыденных действий, не требующих сознательного контроля, освоит человек в раннем возрасте, тем больше свободы он будет иметь для своей личной и социальной деятельности.

Существует как минимум три правила для искоренения вредной привычки и приобретения полезной. Согласно первому, необходимо создать себе изначально достаточно комфортные условия для борьбы со старой привычкой, и благоприятствующими развитию хорошей привычки. Возложить на себя обязанности перед собой и обществом, если возможно – словом. Помочь себе в следовании новой привычки всеми возможными вспомогательными средствами. Все это в начале образования полезной привычки создаст такую обстановку, при которой соблазн нарушить новый режим не проявится так скоро, и с каждым новым днем соблюдения режима вероятность нарушения его все более и более уменьшается.

Второе правило подтверждает о непрерывности тренировки как важного фактора повышения устойчивости нервной системы. При борьбе двух противоположных привычек важно обрести непрерывный ряд побед, и благодаря их систематическому повторению, закрепить настолько, чтобы успешно преодолевать противоположную сторону при любых условиях.

И третье правило напоминает о возможности использования любого благоприятного момента в направлении тех положительных привычек, которые хочется приобрести. Наличие благоприятных условий помогает обрести твердую нравственную точку опоры, при помощи которой можно повысить свой нравственный уровень. Постоянное стремление действовать укореняется в зависимости от непрерывности повторения действий в нашей жизни. И наоборот, когда решение гаснет, не воплотившись в полезное действие, то таким образом и на будущее создается препятствие эмоциям проявиться в виде действий.

Умеренность и контроль в своих желаниях повышает волевые качества человека. Неумеренность же, имеет расслабляющее влияние на характер. Даже излишнее увлечение музыкой у лиц с наушниками, как бы отстраненных от мира в себя, и которые сами не музыканты и не настолько музыканты, чтобы наслаждаться ею интеллектуальным путем, по всей видимости, имеет расслабляющее влияние на характер. Такие лица слушают музыку, проникаются эмоциями, которые не находят реального исхода, и, таким образом, чувственное условие деятельности замирает в бездеятельности. И чем чаще человек будет

отступать от реального усилия привести что-нибудь в исполнение, тем более будет развивать в себе неспособность делать усилие, и все более уходить в виртуальный мир пассивности.

Поэтому развитие воли – следующий компонент успеха. Воля – это только обобщенное понятие, за которым скрываются различные феномены. Это и сознательное управление своими действиями, и волевое усилие, и специфические его проявления – волевые качества. Развивать следует не абстрактную силу воли, а конкретные волевые качества, причем специфичными для них методами.

Развитие того или иного волевого качества в значительной степени зависит от того, в каком соотношении находятся указанные компоненты. Развитие силы воли состоит не только в формировании мотивов поведения и деятельности. Это и процесс адаптации к опасной ситуации, приводящий к снижению остроты возникающих отрицательных эмоциональных состояний, и овладение приемами самостимулирования, и формирование мотива достижения, и выработка установки на преодоление трудности. А также возможность тренировки собственно волевого усилия.

Начав тренировать свою волю в постоянной борьбе с какой-либо своей вредной привычкой, не оставлять этой работы над собой. Человек должен сам поставить себя в известные рамки, создав определенные условия и порядок жизни, и не отступать от них. Другими словами, чтобы достичь цели, надо представлять ее очень отчетливо, с подробностями. Надо мысленно проделать всю ту работу, которую хочется проделать в действительности. Мечта – это и есть подробный образ цели.

Чтобы развить в себе силу воли, и быть свободным от зависимостей, необходимо научиться приходить в соприкосновение с самой сокровенной частью своей сущности. И эта истинная сущность находится за пределами «эго». Она лишена страха, она свободна, ее не пугают никакие испытания.

Вывод: В современном мире особенно среди молодежи средствами массовой информации часто внушается ложная идея «здорового эгоизма», потребительства. В таких условиях искусственности, сложно прийти к нравственному пути. Трудно становится различать негативные привычки, которые превращаются в зависимости в широких массах населения. Тогда такие привычки перестают рассматриваться как негативные, и облекаются в одежды дозволенных форм индивидуального и общественного существования. И можно только надеяться на Соломоново: Все пройдет, пройдет и это! И всегда будут появляться индивидуальности в человеческом



обществе, желающие идти по нравственному пути. Молодой человек, добросовестно выполняющий свой труд, в дальнейшем всегда вознаграждается сполна, какой бы род профессиональной деятельности он ни избрал себе.

#### *Литература:*

1. Амельченко И.А. Здоровьеформирование в контексте технологических процессов // Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов: межвуз. сб. ст. / под ред. В.С. Богданова. – Вып. XI. – Белгород, 2012. – С. 14 – 19.
2. Инновационные подходы к организации учебного процесса по дисциплине «Физическая культура» / учебное пособие под ред. С.И. Крамского, И.А. Амельченко. — Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. – С. 124-137.
3. Крамской С.И. Восстановление умственной работоспособности студентов средствами физической культуры и психической саморегуляции / С.И. Крамской, Е.А. Бондарь, А.П. Коруковец // Здоровье, спорт, реабилитация. – Харьков. - № 1. – 2016. – С. 40 – 42.
4. Крамской С.И. Значение физической культуры в реализации здоровьесберегающих технологий в вузе / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Социально-гуманитарные знания. – № 8. – Москва, 2015. – С. 105 -154.

**Мельник А. Р., Минаева Л.А.**

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

### **НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОБЪЕКТИВНАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ**

Современное общество живет в эпоху стремительно развивающихся парадигм образования человека. Появление новых информационных технологий, «бурный» поток информации приводят к возникновению новой среды и условий формирования личности в едином профессиональном пространстве. В связи с этим наблюдается повышенный интерес к исследованиям в таких научных областях, как педагогика, психология, социология, иностранный язык, философия образования, и предъявляются новые требования к уровню подготовки специалистов, их культуре и мобильности. Система модернизации образовательной сферы не в полной мере соответствует потребностям рынка труда.

Сегодня актуальность проблемы непрерывного образования обусловлена не только динамизмом современной цивилизации. Многие развитые страны, достигнув впечатляющих результатов в экономическом развитии, всё чаще страдают от социальной дисгармонии. Постепенное старение населения, безработица, нищета относятся к числу насущных проблем и требуют своего разрешения. Образование, в этом смысле, становится едва ли не решающим фактором социального благополучия, а гибкая система непрерывного образования и особенно хорошо организованная подсистема образования взрослых в состоянии регулировать эти процессы.

Процесс образования и стремление к совершенству есть процесс продолжительный, т. е. лонгитюдный. В связи с этим возникают предпосылки развития модели непрерывного образования.

Термин «непрерывное образование» многозначен. Во-первых, непрерывное образование обозначает некое постоянное, непрерывное совершенствование знаний, умений, навыков (ЗУН) человека, связанное с необходимостью быть актуальным в современной среде (профессиональной, социальной). Во-вторых, под этим термином понимается система взглядов на образовательный процесс в целом. Эта система рассматривает учебную деятельность как неотъемлемую и основную составляющую образа жизни человека в любом возрасте; предполагает необходимость достройки образовательной лестницы новыми ступенями, рассчитанными на все периоды жизни человека. В-третьих, непрерывное образование предусматривает постоянное обогащение творческого потенциала личности, развитие человека как творческой личности [1, с 25].

Непрерывное образование — процесс целостный, состоящий из последовательно следующих друг за другом ступеней специально организованной учебной деятельности, создающих человеку благоприятные условия для жизни. В настоящее время непрерывное образование трактуется ещё как единая система государственных, общественных образовательных учреждений, которая обеспечивает организационное, содержательное единство и преемственность всех звеньев образования. Решение задач воспитания и обучения, профессиональной подготовки человека должно, с одной стороны, учитывать актуальные и перспективные общественные потребности, с другой стороны, — удовлетворять стремление человека к самообразованию, разностороннему и гармоничному развитию на протяжении всей жизни [2].

Истоки идеи непрерывного образования можно обнаружить во взглядах Платона, Конфуция, Сократа, Аристотеля, Л. А. Сенеки,

Вольтера, И. В. Гете, Ж. Ж. Руссо, которые связывали их с достижением полноценного развития человека как личности. Первые попытки реализовать идею непрерывности образования были осуществлены в XIII-XIV вв. в городах Европы на основе так называемых «цеховых школ», которые открывались и содержались ремесленными цехами. Основоположителем современных представлений о непрерывном образовании является чешский педагог-гуманист Ян Амос Коменский, в работах которого содержится основная мысль, нашедшая отражение в настоящее время в концепции непрерывного образования. Идея непрерывности образования получила новые интерпретации в стране после 1917 г., чему способствовало формирование новой системы образования. Появились новые формы и виды образовательных учреждений, в том числе и для образования взрослых, повышения квалификации работающего населения [3, с 201].

Однако к концу 60-х годов XX века концепция непрерывного образования претерпела неудачу, так и не успев стать центральной образовательной системой. Обращения к этой проблеме основаны были во многом на интуиции отдельных ученых и практиков. Термин «непрерывное образование» впервые был употреблен в 1968 году в материалах ЮНЕСКО, а в 1972 году принято решение ЮНЕСКО, признавшее непрерывное образование основным принципом, «руководящей конструкцией» для нововведений или реформ образования во всех странах мира [3, с.158]. В настоящее время большое внимание уделяется развитию системы непрерывного образования.

Молодежь в современном мегаполисе подвержена абсорбции мощного потока информации, интерпретировать которую ее никто не обучает. На практике уже в сложившемся обществе данную проблему решить достаточно тяжело, поскольку для большинства молодых людей нет авторитетного мнения, какую информацию из общего потока нужно «отфильтровывать». Социальные институты, прежде всего, семья, образовательные учреждения, средства массовой информации, не всегда способствуют формированию у молодых людей четких жизненных ориентиров, готовности к использованию своих гражданских прав, выполнению общественных обязанностей. Также слабо формируются умения быть ответственным, принимать самостоятельные решения, отстаивать социальные и нравственные убеждения, обладать высокой психологической устойчивостью, стремиться к духовному обогащению личности.

Меняются представления общества, расширяются научные знания, возникают новые взгляды на образовательный процесс, его цели, задачи, возможности. Жизнь выдвигает свои требования: развивать способность человека быстро реагировать на все изменения, проявлять инициативу, развивать коммуникативные навыки и т. п. В условиях быстро меняющегося мира даже очень хорошего образования может быть недостаточно. Объем новых знаний составляет 4–6 % в год, а объем профессиональных знаний, которые должен получать будущий специалист после окончания высшего учебного заведения составляет примерно 50 %. Изменилась цель образования, связанная с возможностью человека приспосабливаться к постоянно меняющимся условиям жизни. Постепенно «образование на всю жизнь» заменяется «образованием через всю жизнь» [4, с.38].

Действительно, непрерывное образование — это постоянное совершенствование ЗУН человека, вызванное необходимостью «идти в ногу со временем», стремлением быть востребованным в существующей профессиональной и социальной среде. Кроме того, непрерывное образование является важным компонентом взаимодействия науки, экономики и образования.

Идея непрерывного образования возникла также как ответ на динамичные изменения в науке и производстве. В большинстве стран мира её связывали с обучением, а впоследствии с необходимостью развития личности в процессе непрерывного образования. Развитие системы непрерывного образования — одно из важнейших направлений образовательной деятельности, предполагающее непрерывность процессов в системах дошкольного, общего среднего, начального, среднего, высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования [1, с 26].

Эффективность и возможность образовательной деятельности определяются взаимосвязями между различными стадиями инновационного цикла, производителями и потребителями услуг; фирмами, рынком, государством и другими социальными партнерами.

Развитие системы непрерывного образования направлено на поддержку компетентностного развития личности, на реализацию концепции развивающего обучения. Компетентностный подход в образовании создает все необходимые условия для разностороннего развития личности, формирования компетенций и личностных качеств, позволяющих эффективно действовать в различных жизненных ситуациях. Концепция непрерывного образования основана на принципах непрерывности, гибкости, быстрой динамике, связанной со сменой потребностей на рынке труда, на реализации образования «не

на всю жизнь, а через всю жизнь» [5]. Система непрерывного образования распространена во всем мире. Современный человек должен не только обладать определенными ЗУН, но и уметь учиться, постоянно стремиться к обогащению своих знаний, развитию умений, навыков, находить различные источники информации, т. е. заниматься самообразованием. Самообразование может включать:

- получение хорошего среднего профессионального, высшего профессионального образования;
- овладение иностранными языками; ПК;
- совершенствование своего культурно-технического уровня;
- постоянное стремление к получению новых ЗУН, быстрому их обновлению и пополнению;
- совершенствование таких качеств, как дисциплинированность, ответственность, инициативность, творческий подход к деятельности.

Таким образом, цель непрерывного образования не только в том, чтобы учить человека всю жизнь, но и в том, чтобы он учился сам [6, с. 7-8].

Многие ученые считают, что формирование мотивационной среды необходимо начинать уже в начальной школе, учитывая физиологические и психические особенности возраста ребенка. Внедрение системы непрерывного образования предусматривает совершенствование и системы дополнительного образования. По данным Российской академии образования, до 50 % выпускников вузов работают не по специальности, а это значит, что к уже имеющемуся образованию люди вынуждены получать дополнительное (по большей части платное) [7].

В связи с чем одной из основных задач непрерывного образования выступает обеспечение равного доступа к получению того или иного вида образования и создание необходимых условий для достижения успеха в дополнительном образовании всеми без исключения независимо от их индивидуальных особенностей, прежних результатов обучения, семейного статуса, психических и физических возможностей.

В Национальной Доктрине образования, утверждаемой федеральным законом и устанавливающей приоритет образования в государственной политике развития на период до 2025 года, говорится о «создании в стране условий для всеобщего образования населения и обеспечению реального равенства прав граждан и возможности каждому повышать образовательный уровень в течение всей жизни». В числе основных целей и задач образования делается

акцент на «непрерывность образования в течение всей жизни человека».

В основе системы непрерывного образования можно выделить определенные функции и компоненты, преобразующие данную систему в целостный процесс.

Так, профессор, доктор технических наук А. П. Владиславлев в своих работах в качестве основных принципов непрерывного образования выделяет [3].:

1. Принцип целенаправленности.
2. Принцип индивидуализированного обучения.
3. Принцип непрерывности, дающий человеку возможность выбирать траекторию получения образования.
4. Принцип системности, заключающийся в том, что реализация концепции непрерывного образования должна включать не просто совершение работы отдельных типов образовательных учреждений, увеличение количества этих типов и направлений их деятельности, а создание именно системы непрерывного образования, основой построения которой должен стать именно системный подход.

Компонентами системы непрерывного образования являются:

- образовательные программы;
- образовательные структуры;
- механизмы финансирования и управления;
- социальная среда.

Система непрерывного образования направлена на реализацию следующих функций [2, с. 27]:

- обеспечение адаптации человека к постоянно меняющимся условиям не только профессиональной деятельности, но и социальной среды путем предоставления возможностей организации индивидуальной образовательной траектории в течение всей жизни;
- укрепление, объединение образовательных ресурсов общества;
- формирование образовательного социального партнерства как компонента гражданского общества.

Действительно, быстрое устаревание научной информации, появление новых технологий, реформирование мировых систем образования сделали невозможным научиться чему-либо на всю жизнь и предопределили необходимость наращивания и обновления знаний, умений, навыков человека, развития его творческих способностей на протяжении всей жизни [8, с.176]. Возможности традиционного образования сегодня уже практически исчерпаны. Налицо кризис образования в обществе, выразившийся в падении его престижа, незаинтересованности учащихся в усвоении знаний, оторванности

учебных программ от жизни. Это диктует необходимость концептуально новых подходов к образованию. Одним из основных направлений стратегии обновления общества, дальнейшего развития духовной жизни народа должно стать внедрение практики непрерывного образования.

Непрерывное образование является не только педагогической системой, характеризующейся определенными структурными особенностями, функциональными связями и технологиями обучения, но и специфической составной частью всего общества. Оно становится непрерывным, связанным с жизнью, а не просто окончательным, предписанным человеку в период его обучения в школе, ссузе или вузе [9, с.103].

Исходя из написанного, можно сказать, что непрерывное образование призвано установить более тесные связи с жизнью, проложить новые пути развития в области теории и методики обучения, обеспечить индивидуализацию обучения, использовать новые технологии, наиболее перспективные технические средства.

#### *Литература:*

1. Далабаев, Ж.К. Образование для всех на протяжении всей жизни – современный приоритет времени/Ж.К. Далабаев // Педагогический мир.-2012. -№11.-С.24-26.
2. Цибилова, Т.Ю. Интеграция науки и образования как элемент системы непрерывного профессионального образования/Т.Ю. Цибилова//Интеграция образования.-2013.-№10-С.25-29.
3. Днепров, Э. Д. Новейшая политическая история российского образования: опыт и уроки / Э. Д. Днепров.- М.: Мариос, 2011.- 455 с.
4. Беляков, С.А. Проблемы построения системы управления непрерывным образованием/ С.А. Белякова, А.А. Иванова// Проблемы развития высшей школы.-2014.-№2-С. 37-44.
5. Зайцева, О. В. Непрерывное образование: основные понятия и определения / О. В. Зайцева // Вестник ТГПУ.-2013.- № 7.-С.106.
6. Игнатович,Е. В. Социально - педагогическая миссия институтов непрерывного образования/ Е. В. Игнатович // Непрерывное образование: XXI век.- 2013.- № 2.-С.1–9. 9.
7. Омарова, Алина. Актуальность получения непрерывного образования [Электронный ресурс] / Алина Омарова // ДГПУ.-2011.- Режим доступа: [http:// www.mon-amina.livejournal.com](http://www.mon-amina.livejournal.com)
8. Ломакина Т. Ю. Современный принцип развития непрерывного образования. Монография. – М.: Наука, 2010. – 221 с.
9. Юнацкевич П. И.,Ткаченко Е. В.,Чигирев В. А., Воронцов А. В., Джабасов А. А. Нравственное развитие взрослого

человека в процессе непрерывного профессионального образования: Концепция. — СПб.: ИОВ ПАНИ, 2015.- 287 с.

**Минаева Л.А., Манина В.О., Засыпкина О.А, Шумская В.А.**  
*Белгородский государственный технологический университет*  
*им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия*

**РОССИЯ В МИРОВОМ ДЕМОГРАФИЧЕСКОМ  
КОНТЕКСТЕ**

В данной статье рассматривается одна из наиболее актуальных проблем настоящего времени - демографическая ситуация.

Демографические проблемы в современном мире признаны наиболее значимыми. В каждом государстве внимание к проблемам демографии отражается в национальной демографической политике, а также в ее составляющих – семейной и миграционной политике.

Необходимо иметь теоретические познания и представления в данной сфере, чтобы можно было провести анализ демографической политики государства, полноты ее мер и эффективности. Большую ценность имеет интерпретация В.Г.Глушковой, в которой демографическая политика названа системой мер, предпринимаемых государством для воздействия на естественное движение населения и достижения определенных демографических результатов [5].

Перед страной стоит одна из главных угроз быстрой депопуляций.

Формирование эффективной демографической политики в условиях депопуляции – первостепенная задача. Для того чтобы сберечь сегодняшнее число жителей России к 2050 году, будет необходим колоссальный приток мигрантов, приблизительно 20 млн. человек, а это более 12% нынешнего населения страны.

Очевидно, что проблема демографического характера является в современной России одной из самых острых. Снижение рождаемости ниже уровня, рост количества разводов; распространение внебрачной рождаемости; ухудшение репродуктивного здоровья; высокая на фоне развитых стран смертность населения.

Все эти тенденции воздействуют негативно на экономическое развитие, конкурентоспособность и стабильность нашей страны, на благосостояние ее граждан. Для того чтобы избежать негативного воздействия данных факторов на потенциал государства, необходимо разрабатывать все новые методы управления демографическими процессами, находить варианты оптимизации существующего состояния демографических характеристик.



Согласно данным Росстата имеется угроза демографии страны. (рис.1) [1].

Годы	Низкий вариант прогноза			Средний вариант прогноза			Высокий вариант прогноза		
	Население на начало года	Изменения за год		Население на начало года	Изменения за год		Население на начало года	Изменения за год	
		общий прирост	миграционный прирост		общий прирост	миграционный прирост		общий прирост	миграционный прирост
2018	146880,4	-154,6	115,7	146880,4	-83,9	145,4	146880,4	15,4	175,3
2019	146725,8	-91,5	168,0	146796,5	0,0	208,4	146895,8	125,4	248,7
2020	146634,3	-203,8	155,6	146796,5	-38,7	213,5	147021,2	186,9	271,4
2021	146430,5	-313,7	145,9	146757,8	-82,5	220,1	147208,1	237,0	294,2
2022	146116,8	-366,1	138,2	146675,3	-95,7	226,8	147445,1	291,5	315,7
2023	145750,7	-400,2	131,8	146579,6	-105,7	233,5	147736,6	344,0	335,3
2024	145350,5	-431,7	125,8	146473,9	-113,2	239,2	148080,6	403,1	352,6
2025	144918,8	-478,1	120,7	146360,7	-133,2	244,9	148483,7	396,0	368,9
2026	144440,7	-523,8	116,9	146227,5	-158,4	250,7	148879,7	381,1	384,4
2027	143916,9	-563,3	113,5	146069,1	-176,1	256,2	149260,8	377,8	398,9
2028	143353,6	-597,9	110,7	145893,0	-193,8	261,4	149638,6	379,4	412,1
2029	142755,7	-621,7	108,3	145699,2	-206,3	266,0	150018,0	389,3	423,9
2030	142134,0	-642,8	106,2	145492,9	-217,6	270,4	150407,3	406,6	434,5
2031	141491,2	-660,2	104,7	145275,3	-237,2	274,0	150813,9	428,2	443,4
2032	140831,0	-669,7	103,7	145038,1	-251,7	277,4	151242,1	447,7	451,0
2033	140161,3	-674,5	102,7	144786,4	-256,9	279,6	151689,8	479,5	456,6
2034	139486,8	-677,2	101,7	144529,5	-259,1	281,2	152169,3	512,4	460,8
2035	138809,6	-680,1	100,5	144270,4	-259,6	281,6	152681,7	542,5	462,5

Рис.1. Изменение численности населения по вариантам прогноза (тысяч человек)

Различия между этими прогнозами видны на общем показателе численности населения страны.

Низкий прогноз гласит о том, что на протяжении 18-ти лет численность населения будет сокращаться на 6%;

Средний говорит о том, что население останется приблизительно на таком же уровне, но также происходит сокращение численности;

В соответствие с высоким прогнозом власти желают, чтобы население России за эти 18 лет увеличилось на 7%.

Крайне значимым для российского демографического прогноза является показатель миграции, который различается в вариантах прогноза [2].

Низкий прогноз подразумевает, что ежегодное увеличение России за счёт сальдо междугородной миграции к 2019 году возрастет на 52,3 тыс. человек, а с 2019 до 2035 года включительно будет снижаться, а именно на 67,5 тыс. человек.

В среднем прогнозе ежегодный миграционный прогноз – растет, с 145,4 тыс. человек до 281,6 тыс. человек, в итоге к 2035 году наблюдается миграционный прирост на 4,5 млн. человек

В высоком варианте прогноза ежегодный миграционный прогноз значительно увеличивается и к 2035 году достигает 462,5 тыс. человек, следовательно, за 18 лет увеличится на 6,7 млн. человек.

Для того чтобы понять, чего ожидать от изменений, происходящих с российским населением, необходимо вычестить из прогнозных оценок миграционный прирост. И в таком случае складывается совершенно иная ситуация.

Промежуточные выводы выглядят следующим образом:

1. Российская Федерация находится перед угрозой депопуляции; сохранить нынешнюю плотность населения на горизонте жизни ближайшего поколения не удастся. Это приведет к большим социальным и экономическим проблемам, связанными с вымиранием большого количества населенных мест.

2. Для поддержания нынешней численности страны, т.е. средний вариант прогноза, Россия обязана создать условия для колоссального притока мигрантов.

Если рассматривать более детально прогноз по численности трудоспособного младшего возраста, то у трудовых ресурсов страны не совсем положительная перспектива. Потому что, если уменьшится численность младшей части трудоспособного возраста (моложе 40 лет), то впереди уменьшение трудовых ресурсов России.

Рассмотрим прогноз возрастов России до 2040 года на диаграмме. (рис. 2) [3].



Рис. 2. Диаграмма прогноза возрастов России

Исходя из диаграммы можно сделать такие выводы, как:

1. Численность 20-ти летних будет почти до 2035 года, но не значительно.

2. В ближайшие годы станет уменьшаться численность 30- летних, причем в начале 2020 годов будет сильное сокращение.

3. Численность 40-летних вплоть до второй половины 2020-х годов будет повышаться. Однако данное повышение станет небольшое. А в 2030-х годах возникнет снижение, приблизительно с такой же скоростью равной, как снижение 30-ти летних в 2020 годы.

Таким образом общее количество молодой части трудоспособного возраста на интервале 2018 -2040 годы будет уменьшаться. Также на демографию страны влияет пенсионная система [4].

На сегодняшний день в Российской Федерации на одного пенсионера по возрасту приходится 2,3 трудоспособного возраста, а в будущем это соотношение уменьшится до 2. Несомненно, что без увеличения числа плательщиков пенсионных взносов или сокращение числа людей пенсионного возраста невозможно увеличить пенсии. А это вероятно достичь только лишь посредством повышения возраста выхода на пенсию.

Если же не прибегать к повышению возраста выхода на пенсию, то нас ожидают либо большие бюджетные расходы на пенсии за счёт увеличения налогов и сокращение расходов на другие социальные нужды, либо очень низкие пенсионные выплаты.

Следовательно, если не будет изменений в пенсионной системе, то размер пенсионных выплат должен снижаться, т.е. пенсионеры будут получать меньше.

Одним словом, из демографического прогноза ясно, что в самом скором будущем России предстоит кардинальная перестройка пенсионной системы.

Росстат предоставил острые вопросы, касающиеся будущего населения России, что необходимо немедленно менять миграционную политику, формировать максимально благоприятные условия для выбора мигрантами российского гражданства.

На сегодняшний день большинство государств рассматривает демографическую политику как важнейший инструмент управления демографическими процессами. Россия не является исключением. Особое геополитическое положение, социально-политическое и экономическое развитие России обуславливают необходимость выработки собственной модели демографического развития и демографической политики с учетом ее региональных особенностей.

#### *Литература:*

1. Федеральная служба государственной статистики: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
2. Архангельский В., Иванова А. Демографическая политика. Оценка результативности. Учебное пособие – 2018 г.
3. Воробьева О., Долбик-Воробей Т. Статистика населения и демография. Учебник – 2018 г.
4. Демография / Под ред. В.Г. Глушковой. М., 2014.
5. Жиромская В. Население России: историко-демографическое измерение – 2017 г.

**Мишин О.И.**

*Губкинский филиал государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Белгородский государственный институт искусств и  
культуры»*

## **РОЛЬ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ И СПОРТА В БОРЬБЕ С НАРКОТИКАМИ**

Участившиеся в последнее время случаи употребления молодежью наркотических веществ, становится все более актуальной проблемой не только для клинической наркологии, но и для педагогики, психологии, социологии. Хорошо известно, какие необратимые последствия для физиологического здоровья молодежи может иметь употребление наркотических веществ в период интенсивного роста организма. Однако не менее серьезную травму наркотики наносят человеку как личности.

Приобщение молодежи к наркотикам и единичные их пробы совершаются из-за желания испытать новые ощущения, повысить свои способности, снять беспокойство. Кроме желания удовлетворить любопытство, желания приобрести чувство принадлежности, выразить свою независимость, иногда и оппозицию к окружающим, приобрести новый опыт. А также из-за потребности уйти от чего-то гнетущего, достичь спокойствия.

Люди, вовлеченные в наркоманию, ведут паразитический, асоциальный образ жизни. В поисках наркотиков они готовы на любые непредсказуемые действия, и поэтому представляют для окружающих значительную опасность.

Одной из причин распространения наркомании в стране является уменьшение воспитательной работы в школе. В настоящее время больше времени уделяется успеваемости учащихся, учителя заинтересованы в этом и материально, т.е. больше получают стимулирующей надбавки, сами школьники понимают, что без знаний, хороших оценок им будет закрыта дорога в высшие и специальные учебные заведения. Это правильно, хорошо учиться нужно, знания нужны и необходимы. Но при этом нельзя забывать и в школе, и в семье, что мы должны прививать своим детям такие качества, трудолюбие, внимание к окружающим тебя людям. Показателями духовного развития человека является милосердие, проявление любви и заботы о ближних и людях, нуждающихся в помощи. Из таких людей потом наркоманы не вырастают. И своих детей они будут воспитывать так же, как воспитали их.

По результатам проведенного письменного опроса студентов Губкинского филиала Белгородского государственного института искусств и культуры, проведенного на занятиях по ОБЖ, на вопрос: "От кого Вы получили свои первые сведения о наркотиках и наркомании?" – студенты ответили следующим образом: 50% - через средства массовой информации; 45% - от сверстников, товарищей по месту жительства, учебы и ближайшего окружения. От родителей, впервые о наркотиках узнали 5% студентов.

Родителям нужно беседовать со своими детьми, о вреде потребления наркотиков, с подросткового возраста. Желательно приводить негативные примеры известных людей, жизнь которых погубили наркотики, сделали их не нужными обществу. И наоборот показать преимущество жизни без наркотиков, когда люди стали успешными в работе, жизни в спорте, за счет своего трудолюбия, прилежания и целеустремленности.

Надо сделать так, чтобы подростки отказались от предложений пробовать наркотики, сознательно противостояли вовлечению в наркоманию.

В своем учебном заведении я еще и как преподаватель ОБЖ на занятиях в разделе здорового образа жизни включил темы о вреде наркотиков.

На своих занятиях я объясняю студентам, что негативное действие наркотиков проявляется не только в виде заболевания различных органов и систем организма, которые возникают после привыкания к постоянному употреблению наркотических веществ молодыми людьми и делают их зависимым от этого недуга, что приводит к истощению физических и духовных сил.

Хотя в начале приема наркотиков не возникает болевых ощущений, человеку кажется, что у него, наоборот, прибавляется энергия и новые силы, но это обманчивое состояние, иллюзия.

Я объясняю студентам, что у них должны быть цели в жизни. И одна из них, которая непосредственно помогает оградить от наркотиков – это приобщение к здоровому образу жизни через трудовую деятельность, в том числе учебу.

Свою задачу я вижу в том, чтобы помочь им выработать систему привычек и поведения, направленных на обеспечение определенного уровня здоровья и приобщению их к занятиям физической культурой.

А также нужно уметь приспособиться к окружающей среде и своим собственным возможностям, противостоять внешним и

внутренним отрицательным факторам, сохранять себя, расширять свои возможности и интересы.

Здоровье человека неотделимо от его деятельности и ценно тем, что является неременным условием эффективной трудовой деятельности человека, через которую достигается благополучие и счастье. А достичь успеха можно через труд, направленный на совершенствование своих духовных и физических качеств. Вывод очевиден: труд или постоянная трудовая деятельность и употребление наркотиков – несовместимы.

Человек, который любит трудиться, живет в определенном ритме, он должен в определенное время вставать, выполнять свои обязанности, питаться, отдыхать и спать, чтобы успешно справляться со своими делами, нужно иметь высокий уровень здоровья. А наркотики, наоборот, это здоровье у него забирают и делают человека несчастным, одиноким и лишним в обществе.

Занятия спортом и физической культурой – это также реальная альтернатива миру наркотиков. Молодежь, вовлеченная в спортивную жизнь, в меньшей степени подвержена воздействию наркотиков.

В нашем учебном заведении постоянно растет интерес к занятиям спорта. Доказательством этому стала организация в 2017 году по инициативе студентов клуба любителей бега, целью которого стало внедрение физической культуры в их повседневную жизнь, профилактика асоциальных проявлений в юношеской среде, воспитание у студентов общественной активности, трудолюбия и потребности в здоровом образе жизни.

В жизни молодежи спорт занимает значительное место. Занятия спортом вызывают наибольший интерес у студентов. Заниматься спортом хотят или уже занимаются до 60-70% учащихся губкинского филиала БГИИК. Спорт является самым массовым увлечением студентов нашего музыкального колледжа. При сравнении с другими видами досуговой деятельности занятия спортом не уступают любому другому из традиционных занятий.

Очень высок интерес у студентов к спортивной жизни института, к победам, одерживаемыми нашими сборными командами. В филиале создали спортивный уголок с кубками, медалями, грамотами, фотографиями лучших спортсменов. Цель – показать престижность занятий спортом и физической культурой, воздействовать на сознание студентов с целью последующего приобщения все большего числа наших студентов к занятиям спортом.

Важнейшим элементом моей работы как преподавателя физкультуры является информационно-пропагандистская работа по

формированию привлекательного образа жизни спортсмена.

По моему мнению, чтобы предупредить употребление наркотических веществ среди молодежи, необходимо, чтобы приоритетом направления в работе с молодежью было следующее:

- формировать у них устойчивую потребность к здоровому образу жизни, осознание противоестественности нанесения вреда своему здоровью путем употребления наркотиков;

- вооружить молодежь знаниями и умениями и формировать у них стойкий интерес к занятиям физкультурой и спортом, развивать системы знаний и умений по физкультуре, это является необходимым условием формирования нужных убеждений, а потом и потребности, привычки пользоваться средствами физкультуры в повседневной жизни;

- выработать привычку к систематическим занятиям физкультурой и спортом. Привычка вырабатывается в результате многократного повторения определенных действий и поступков, поэтому следует обеспечить такое сочетание разъяснительной, воспитательной работы и различных форм практических занятий физическими упражнениями, при которых физкультура становится осознанным обязательным компонентом для режима каждого молодого человека;

- уделять постоянное внимание проблемам организации труда, быта, досуга молодежи, создать максимально благоприятные условия для ведения разумно организационного, здорового образа жизни. Более активно привлекать проблемную молодежь к участию различного рода спортивных состязаний и занятиям физической культурой.

Цель своей работы я вижу в том, чтобы привить студентам потребность в регулярных занятиях физическими упражнениями, показать им преимущества здорового образа жизни и положительного воздействия на них систематических занятий физической культурой.

#### *Литература:*

1. Здоровый образ жизни и физическое совершенствование. Учебное пособие / Г.С. Туманян. - М: Академия, 2006.
2. Лях В. Физическая культура. Учебник для общеобразовательных учреждений. - М.: Просвещение, 2014.
3. Спортивная медицина / Под. ред. акад. Миронова С.П., проф. Поляева Б.А., проф. Макаровой Г.А. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2012.



**Минаева Л.А., Зобова А.А.**

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

## **РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ ВУЗА**

Усовершенствование российской системы высшего профессионального образования и её интеграция в мировое образовательное пространство делает актуальной проблему формирования и развития творческого потенциала студентов вуза. Этот достаточно сложный процесс учитывает как стратегические, так и оперативные задачи организации, в условиях постоянно изменяющейся внешней среды, а также порождает их решение через формирование эффективного поведения студентов посредством полной реализации их творческой активности. С одной стороны, это обеспечит получение максимальной отдачи от студентов вуза за счет роста числа студенческих инициатив, и поддержание высокой репутации вуза во внешней среде, а с другой – предоставит студентам возможность самосовершенствоваться, обеспечит им личностный и профессиональный рост.

Понятие «потенциал» используется в науке предельно широко, как равнозначное понятие возможности, ресурсу, а иногда — способности. [1]

Проблема человеческих способностей вызвала огромный интерес людей во все времена. Однако в прошлом у общества не возникало особой потребности в овладении творчеством людей. Таланты появлялись как бы сами собой, безотчетно создавали шедевры литературы и искусства, делали научные открытия, изобретали, удовлетворяя тем самым потребности развивающейся человеческой культуры. В наше время ситуация радикальным образом изменилась. Жизнь в эпоху научно-технического прогресса становится все разнообразнее и тяжелее. И она требует от человека не шаблонных, привычных действий, а подвижности, гибкости мышления, быстрой ориентации и адаптации к новым условиям, творческого подхода к решению больших и малых задач.

И то, насколько продвинется вперед человеческое общество в будущем, будет определяться творческим потенциалом молодого поколения. Так как элемент творчества может присутствовать в любом виде человеческой деятельности, то справедливо говорить не только о художественных творческих способностях, но и о технических

творческих способностях, о математических творческих способностях, и т.д.

На современном этапе перед образовательными учреждениями стоит задача обеспечить окончательный переход от школы «усвоения знаний» к школе жизни, школе мысли, школе активного действия, призванной формировать личность, всесторонне готовую к тому, чтобы непосредственно и в полном объеме включиться в производительный труд и социальные отношения. Ввиду этого, уже в период обучения студента необходимо поставить в активную позицию субъекта деятельности, при которой он смог бы проявить самостоятельность, инициативность и творчество, а его учебную деятельность организовывать таким образом, чтобы она являлась средством его профессионального становления.

В научной литературе обсуждается острая, пожалуй, «вечная» проблема – единство профессионального и нравственного становления личности будущего рабочего. Аргументируется непреходящая роль творчества в этом «единстве». Творчества не только в жизни вообще, но и в стенах ВУЗа, и за пределами этих стен. Именно мотив творческой самореализации у студентов способен наиболее органично трансформироваться в нравственные побуждения, подкреплять их.

Безусловно, большинству студенту свойственны чувство долга и ответственности, стремление к самоутверждению и самосовершенствованию, в какой-то мере интересно содержание и процесс учебной деятельности, свойственна боязнь неудачи. [2]

Поэтому выпускник современного высшего образовательного учреждения должен обладать определенными качествами личности:

- гибко адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, уметь самостоятельно приобретать необходимые знания, умело применять их на практике;

- грамотно работать с информацией, делать необходимые обобщения, выводы, устанавливать закономерности, анализировать;

- самостоятельно критически мыслить, уметь видеть возникающие проблемы, быть способным выдвигать новые идеи, творчески мыслить;

- самостоятельно работать над развитием собственной нравственности, интеллекта, культурного уровня;

- быть коммуникабельным, контактным в различных социальных группах, уметь работать сообща в разных областях, легко выходить из любых конфликтных ситуаций. [2]

Основная задача высшего образовательного учреждения – обеспечить развитие личности будущего специалиста. Здесь главным

выступает то, что будущий специалист в процессе профессиональной подготовки должен самостоятельно реализовать свои возможности, благодаря творческой деятельности. В отличие от учебной, творческая деятельность не нацелена на освоение уже известных знаний. Она способствует проявлению у будущего специалиста самостоятельности, самореализации, воплощению его собственных идей, которые направлены на создание нового. В творческой деятельности решаются поисково-творческие задачи с целью развить способности студента. Поэтому, если в процессе учебной деятельности формируется умение учиться, то в рамках творческой деятельности формируется общая способность искать и находить новые решения, необычные способы достижения требуемого результата, новые подходы к рассмотрению предлагаемой ситуации. Главная цель развития творческих способностей – воспитание подлинно творческой свободной личности. [3] Для решения этой цели определяются следующие задачи:

- формировать у студентов способности самостоятельно мыслить, добывать и применять знания;
- развивать познавательную, исследовательскую и творческую деятельность;
- находить нестандартные решения любых возникающих проблем;
- воспитывать интерес к участию в творческой деятельности.

В основе процесса развития творческих способностей лежат:

- формирование академических успехов студентов, их интеллектуального и нравственного развития с использованием нестандартных уроков, форм, методов и приемов работы;
- внедрение в образовательный процесс альтернативных форм и способов ведения образовательной деятельности;
- создание условий для проявления творчества на занятии студентов независимо от их личностных качеств;
- постоянное поддержание стремления студента к самостоятельной творческой деятельности. [3]

В первую очередь, внутривузовские факторы, которые определяются непосредственным взаимодействием студента со всеми компонентами образовательной среды высшего учебного заведения влияют на творческую активность студента. Определяется через его взаимоотношения в студенческой среде, с преподавателями в учебном процессе и с куратором вне его, а также через взаимодействие с управленческим устройством вуза, системой мотивации в созданных условиях обучения.

Конечно, каждый день студента вуза состоит из общения с большим количеством людей. Общение является важнейшей частью учебного процесса, да и всей жизни в целом. Через общение мы узнаем нужды людей, показываем себя, представляем свои результаты, воздействуем, убеждаем. И студенческий коллектив – неотъемлемая часть внутривузовских коммуникаций, целью которой является содействие подготовке каждого его члена к предстоящей деятельности, влияние на формирование необходимых для этого личных качеств.

Проблемы студента во взаимоотношениях в студенческой среде влияют на сплоченность студенческой группы, и делают невозможным возникновение дружеской атмосферы в ней, отражаются на результативности учебной деятельности студента и снижают его творческую активность.[3] Мощное социализирующее и воспитательное воздействие на личность студента оказывает сама студенческая среда, особенности студенческой группы, в которую входит человек, особенности других референтных групп.

Также большое влияние на развитие творческой активности студента оказывают его взаимоотношения с преподавателями. Сам по себе преподаватель является организатором творческой деятельности. От его личных качеств, от уровня развития его творческой активности зависит развитие творческого потенциала студентов. Профессия педагога – творческая профессия. Современный преподаватель должен быть творческой личностью, способной к социальному взаимодействию, обладать творческим мышлением, индивидуальностью, готовностью ставить задачи, принимать решения и отвечать за них, уметь развивать у студентов творческие начала и способность ориентироваться в современной экономической обстановке, должен уметь учить и организовывать учебный процесс, обеспечив его всем необходимым.[4]

В свою очередь, роль куратора студенческой группы в развитии творческой активности заключается в создании таких условий, которые помогли бы студентам найти себя и свое место в студенческом коллективе и в социальной жизни. Куратор является организатором деятельности студентов в группе и координатором воспитательных воздействий. Именно он непосредственно взаимодействует как со студентами, так и с преподавателями. Результатами деятельности куратора должны стать личностные изменения членов группы, направленные на обеспечение их жизненной успешности, повышение уровня сплоченности группы, повышение уровня активности студентов в разных видах

деятельности, включение студентов в разнообразные виды социальной деятельности, развитие студенческого самоуправления, высокой степени коллективной и личной ответственности студентов.[5]

Определенное влияние на развитие творческой активности студента оказывают и студенческие профсоюзные организации. Они представляют собой добровольные общественные объединения людей, связанные общими интересами по роду их деятельности. Объединения создаются с целью представительства и защиты прав студентов. Взаимодействуя с профсоюзом, студент приучается занимать активную гражданскую позицию, учится сотрудничать с другими представителями студенческой организации в достижении общих целей, приобретает ряд организационных навыков, развивает способность выработать решения и участвовать в их реализации.

Вдобавок, большое значение в развитии творческой активности имеет мотивация участия студента в конкурсах, олимпиадах, конференциях. Образовательные конкурсы и олимпиады не только поддерживают и развивают интерес к изучаемым предметам, что и без того самоценно, но и стимулируют активность, инициативность, самостоятельность учащихся при подготовке вопросов по темам, в работе с дополнительной литературой. С помощью подобных конкурсов и олимпиад студенты могут проверить знания, умения, навыки не только у себя, но и сравнить свой уровень с другими. Образовательные олимпиады и конкурсы объединяют студентов и преподавателей, побуждают их к сотрудничеству, предоставляя широкие возможности для личностно ориентированного обучения, проектной деятельности. [5]

Побуждение к участию в общественной, научной жизни вуза - одна из задач образовательно-воспитательного процесса, в котором особую роль играет высшая школа. Важная социальная функция университета как образовательного учреждения заключается в создании условий для развития социальной активности студента, реализации его возможностей, профессионального становления, позволяющих ему содействовать научн о-техническому и социальному прогрессу общества.

В образовательном учреждении должны быть созданы все надлежащие материально-технические условия, обеспечивающей проведение всех видов лабораторных работ и практических занятий, дисциплинарной, междисциплинарной и модульной подготовки, учебной практики, предусмотренных учебным планом и более, которые также будут способствовать стремлению студента к раскрытию своего творческого потенциала.

Мало того, во время обучения в вузе студентам необходимо налаживать связь с будущими работодателями, которые, в свою очередь, будут оценивать кандидатов на какую-либо должность не только с профессиональной точки зрения, но и с точки зрения развития его творческого потенциала. Взаимоотношения людей в процессе профессиональной деятельности, которой каждый человек посвящает значительную часть своей жизни, всегда вызывал особый интерес и внимание.

Студент – это такая социальная группа, которая по максимуму использует СМИ и жадно черпает информацию разного содержания. Потому что молодые люди очень любознательны, и хотят быть в курсе всех событий, происходящих не только в их городе, но и во всём мире. Молодежь проявляет заинтересованность информацией и это – факт. Тенденции, продиктованные СМИ, также влияют на творческую активность студенческой молодёжи.

Научно – технический прогресс, который представляет собой единое, взаимообусловленное, поступательное развитие науки и техники, вносит свои коррективы в развитие творческой активности студенческой молодёжи.

Научная деятельность студента может осуществляться, как в стенах вуза, так и за его пределами в форме различных научных конкурсов, конференций, олимпиад, которые требуют наличия у студента определенного уровня знаний и умений, а также в форме профессиональных курсов и семинаров. Участие студента в вневузовской учебной деятельности является одним из факторов развития творческой активности.

Конкурентоспособность студенческой молодёжи на рынке труда – это соответствие студентов требованиям рынка труда, определяющие сравнительные позиции студента на рынке труда и позволяющая ему претендовать на занятие определенных рабочих мест. Творчески активный человек имеет относительно высокую позицию на рынке труда, что определяет соответствие требованиям рынка труда, как фактор стимулирующий развитие творческого потенциала студенческой молодёжи. [5]

Также, на развитие творчества студентов ВУЗа влияют личностные качества, такие качества, как проявление инициативы, успеваемость, способность к саморазвитию, самообучению, умение работать в коллективе, умение заинтересовать, мотивировать себя, умение выступать публично, участие в конкурсах, конференциях, олимпиадах, участие в общественной жизни вуза, умение организовать студенческий коллектив, стремление к лидерству.

Творческая активность – форма деятельности человека, направленная на создание качественно новых общественных ценностей. Предпосылками творческой деятельности являются гибкость мышления (способность варьировать способы решения), критичность (способность отказываться от непродуктивных стратегий), способность к сближению и сцеплению понятий, целостность восприятия и др. Фактически деятельность человека может выступать как творчество в любой сфере его жизнедеятельности: научной, производственно-технической, художественной, политической и т.д. Поэтому, всегда следует проявлять инициативность (способность личности, выраженная в стремлении к самостоятельным общественным начинаниям, инициативе, активности, предприимчивости) в любой сфере деятельности.[6]

Успеваемость — это степень усвоения знаний, умений и навыков, установленных учебной программой, с точки зрения их полноты, глубины, сознательности и прочности. Уровень успеваемости находится в прямой зависимости от уровня развития творческой активности, с его повышением увеличивается и темп развития творческой активности студента.

Основой непрерывного самообразования является процесс самообучения, обеспечивающий выпускникам вуза приобретение таких личностных качеств, знаний и умений, которые позволяют им адаптироваться в быстро меняющихся условиях профессиональной деятельности. Это предполагает овладение обучающимися способами самостоятельного приобретения знаний, формирование самостоятельности как профессионально значимого личностного качества будущего специалиста. В связи с этим одной из важнейших задач высшей школы становится формирование готовности молодых людей к самообучению, что обеспечит их будущий личностный и профессиональный рост. Самообучение позволяет углубить творческое саморазвитие личности, так как человек учит себя тому, что лежит за пределами его учебной деятельности, и для осуществления личностного роста использует свой собственный потенциал. Самообучение, рождаясь из самостоятельности как качества личности и представляя собой ее высший уровень в познавательной деятельности, выступает одним из важных параметров стремления личности к развитию своей творческой активности.

Умение заинтересовать, мотивировать себя – это умение определить побудительные моменты, которые управляют нашими поступками. Личные побудительные мотивы присущи каждому. Для

усиления эффективности работы в рамках развития творческой активности студент должен понимать и сознательно усиливать мотивы. Различают два вида мотивации. Первая — интровертная, т.е. получаемая как бы изнутри, исходящая от нас самих и побуждающая к определенным действиям. Вторая — экстравертная, т.е. внешняя. Обуславливается поставленными целями, например, вознаграждением. Можно говорить об оптимальных побудительных моментах в том случае, когда оба вида мотивации совпадают.

Умение выступать публично, умение привлечь к себе и своему выступлению внимание аудитории помогает наиболее выгодно подать себя (например, при работе в студенческом коллективе, при соискании должности) и донести до аудитории определённую информацию выступления. Яркое и сильное выступление – это когда публика ловит каждое слово оратора, жест и изменение интонации. Это умение вдохновлять и восхищать произнесенной речью. Умение выступать публично развивает творческую активность студента, так как именно с помощью данного навыка студент проявляет творческую активность.

Творческая активность проявляется в совместной работе студентов, поэтому для студента очень важен такой навык, как умение организовать студенческий коллектив.

Таким образом, можно точно утверждать, что творчество - это поиск. Стремление к поиску может быть основой для обучения молодого поколения в нашей стране. [7]

Выявленные факторы развития творческой активности, такие как внутривузовские факторы, личностные качества, позволяют сделать вывод о том, что не все факторы находятся под контролем вуза. Поэтому, главным направлением деятельности организации должен являться поиск действенных способов побуждения студентов к максимальной использованию своих интеллектуальных и творческих возможностей. Это направление должно пронизывать всю систему управления вуза, найти отражение в каждом его элементе.

Конечно, проблема развития творческих способностей включает в себя не только деятельность педагога. Судьба творческого потенциала студента и в его руках, в том, как он сам обращается с ним; в обучаемости студента, трудоспособности, увлеченности будущей профессией. Наверное, нельзя отрицать и социального влияния на развитие креативности. Но, в любом случае, человек с подобным умением скорее всего с легкостью и достоинством решит не только профессиональную задачу, но и красиво ответит на любой жизненный



вопрос. А свою жизнь будет творить интересной, гармоничной, счастливой.

***Литература:***

1. Мухина М. А. Сущность и содержание понятия «творческий потенциал» // Молодой ученый. — 2018. — №19. — С. 411-413. — URL <https://moluch.ru/archive/205/50156/>

2. Черниковская М.В. Управление организационной культурой в студенческой среде как средство повышения качества образования// Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. – 2015. – №24. –С.494.

3. Сайдамаев Ф. Р. Развитие творческих способностей студентов в процессе профессиональной подготовки // Молодой ученый. — 2013. — №8. — С. 374-375. — URL <https://moluch.ru/archive/43/5182/> (дата обращения: 07.10.2018).

4. Гринкруг Л.С. Человеческий потенциал вуза: потребности и возможности развития. – Пенза: Академия Естествознания. – 2013. – С. 45-46

5. Титова Г.Ю. Роль куратора группы в организации воспитательной работы в вузе// Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2014. – №10. – С. 82.

6. Черниковская М.В. Развитие организационной культуры в студенческой среде высшего учебного заведения, диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. Пенза, 2013

7. Рескин, Дж. Лекции об искусстве [Текст] / Дж. Рескин ; пер. с англ. П. Когана ; под ред. Е. Кононенко. - М. : БСГ-ПРЕСС, 20

**Михайличенко С.А., Гузаиров В.Ш., Буряк Ю.Ю.**

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

**ПРОФИОРИЕНТАЦИОННЫЙ АТЛАС БЕЛГОРОДСКОЙ  
ОБЛАСТИ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ И  
ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

В последнее время популярными становятся электронные платформы геоинформационных систем, которые помогают сориентироваться человеку в различных сферах деятельности. Одним из ключевых вопросов для молодежи является выбор профессии, и проект «Профориентационный атлас Белгородской области» является эффективным инструментом для профессиональной социализации

молодых специалистов. Цель проекта – создание на базе опорного университета Белгородской области интерактивного Профориентационного атласа региона для популяризации инженерного образования среди молодежи городов и районов Белгородчины и повышения качества профориентационной работы, проводимой в отдельно взятом субъекте РФ.

Задачи проекта:

1. Информирование молодежи о приоритетных направлениях экономического развития Белгородской области.

2. Содействие выбору профессиональной траектории в соответствии с востребованными на рынке труда региона специальностями.

3. Формирование осознанного отношения молодежи к профессиональному выбору и построению карьеры

4. Внедрение новых эффективных форм профессионального и личностного самоопределения, трудоустройства молодежи в соответствии с потребностями компаний региона, формирования профессиональных траекторий в рамках системы «Полученная специальность – трудоустройство по специальности».

5. Формирование у молодежи объективных представлений о современном рынке труда и профессиях на примере ведущих технологически продвинутых предприятий Белгородской области с учетом географического размещения производственных комплексов.

3. Содействие трудоустройству и адаптации молодежи.

4. Снижение уровня безработицы в регионе и России в целом.

Целевая аудитория: школьники и их родители, студенты, слушатели, экономически активное население России всех возрастов.

На современном этапе развития России наметился дисбаланс между предложением и спросом на рынке труда субъектов РФ. Не является исключением и Белгородская область. Более 70% инженерных кадров региона являются выпускниками БГТУ им. В.Г. Шухова. В последнее время на предприятиях остро ощущается дефицит инженеров по ряду специальностей. Ключевыми причинами сложившейся ситуации стали переход страны на рыночную экономику в конце XX в., падение качества проводимой в регионах профориентационной работы, разрыв связей между системой образования и производством.

Представленный проект направлен на взаимную работу предприятий Белгородской области и опорного университета региона по формированию интерактивного профориентационного атласа с целью создания объективного представления у школьников и их

родителей, а также студентов об уровне технологического развития предприятий Белгородской области, перечне актуальных специальностей и требований к молодым специалистам с целью эффективного выбора молодежью профессии и построения успешных карьерных траекторий, снижения безработицы в молодежной среде и минимизации оттока молодых специалистов из Белгородской области.

Проект предполагает создание единой электронной ГИС-платформы с указанием опций для целевой аудитории в сфере профориентации и трудоустройства, реализуемых БГТУ им. В.Г. Шухова с ведущими предприятиями Белгородской области. Создаваемый атлас позволит ознакомить целевую аудиторию с востребованными специальностями с учетом локации хозяйствующих субъектов согласно выбранной специальности.

Новизна проекта заключается в том, что в настоящее время не существует аналоговой ГИС-платформы, которая бы объединяла данные о местонахождении профильных производств в соответствии с выбираемой специальностью, видеоматериалов и фотодокументов о работе предприятий, включая сайты компаний, данные о сотрудничестве университета и работодателей, отзывы и сюжеты, созданные студентами и выпускниками университета в рамках посещения предприятий (проекты «Предприятие глазами студентов», «Успешный шуховец») в рамках развития промышленного туризма в Белгородской области. Таким образом, новизна и оригинальность совмещают в себе идейную и технологическую составляющую.

Социальные партнеры проекта:

1. Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области. Предоставление информации о структуре рынка труда Белгородской области, участие в работе Координационного совета работодателей БГТУ им. В.Г. Шухова, формирование перечня перспективных востребованных в регионе профессий по направлениям подготовки и специальностям университета по данным подведомственного Управления по труду и занятости региона. Предоставление «черного списка» работодателей региона с целью защиты выпускников университета от недобросовестных работодателей.

2. Областная и районные администрации Белгородской области. Предоставление площадок для проведения «шуховских ярмарок ученических мест», содействие в привлечении абитуриентов на инженерно-технические специальности, создании инженерных классов в районных школах, проведении конкурсов и олимпиад среди потенциальных абитуриентов, передача городских и районных ГИС-

данных для формирования Профорientационного атласа Белгородской области, включая информацию о местной социальной инфраструктуре как одного из ключевых факторов привлечения молодых специалистов.

3. Предприятия-партнеры университета (ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ» г. Белгород, ООО «Стойленский ГОК» г. Старый Оскол, АО «Борисовский завод мостовых металлоконструкций им. В.А. Скляренко» Борисовский район, ГК «ЭФКО» г. Алексеевка, ОАО «Лебединский ГОК» г. Губкин и др.): прохождение студентами практик и стажировок с возможностью последующего трудоустройства, экскурсии студентов на производственные объекты, участие в реализации проектов «Успешный Шуховец», «Предприятие глазами студентов», а также «Недели без турникетов» (несколько раз в месяц).

Таким образом, в ходе реализации проекта абитуриенты и их родители, студенты и выпускники вузов и ссузов Белгородской области, молодые специалисты смогут получить объективное представление о географическом расположении профильных предприятий по выбранной профессии, условия приема на работу и требования к молодым специалистам, уровень заработной платы и иную необходимую информацию. Кроме этого вышеуказанный проект позволит увеличить долю трудоустройства выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова.

Перспективными направлениями развития данного проекта является создание Профорientационного атласа Белгородской области и его масштабирование на другие регионы РФ с последующим развитием федеральной интерактивной ГИС-платформы «Профорientационный атлас России» с учетом особенностей структуры экономики в регионах РФ и рационального распределения трудовых ресурсов.

#### *Литература:*

1. Экономика и предпринимательство. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://utmagazine.ru/posts/9504-ekonomika-i-predprinimatelstvo>
2. Предпринимательство как вид экономической деятельности. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.calc.ru/Predprinimatelstvo-Kak-Vid-Ekonomicheskoy-Deyatelnosti.html>
3. Мониторинг трудоустройства выпускников. Электронный ресурс. Режим доступа: [http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year\\_monitoring=2016](http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year_monitoring=2016)

**Минаева Л.А., Пигорева А.А.**

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

## **КРИЗИС МЕЖДУНАРОДНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МИГРАЦИИ В РАМКАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА**

Из-за экономических потрясений, произошедших в современном мире, появляется все больше кризисных явлений, связанных с международной экономической миграцией, которая затрагивает все сферы социально-экономической жизни. Кроме того, появление подобных кризисных явлений, напрямую связано с окончательным распадом баланса между центром и периферией глобального мира [1].

Бесспорно, на миграцию, которая приобретает в последнее время интенсивный характер гуманитарных бедствий и катаклизмов, оказывают влияние факторы демографического состояния и положение особого экстремального климата. Войны, тяжелейшая экономическая ситуация и дестабилизация политической обстановки формируют обстоятельства для быстрого увеличения потока незаконной миграции из неблагополучных и проблемных стран во внешне успешные страны ЕС [2]. И если прежняя миграционная политика в современных условиях способна только породить общественный хаос, то стремительные потоки нелегальных мигрантов бросят вызов всем основам цивилизации Европы. Поэтому актуальность проблемы, касающейся миграционного кризиса в современных условиях, с каждым днем набирает все большие обороты, отодвигая общемировые проблемы на второй план.

Важно отметить, что возросшая проблема беженцев в Евросоюзе является следствием проведения жесткой политики ЕС и США в отношении стран Ближнего Востока и Северной Африки. Данная политика основывается на поспешных действиях политических лидеров Запада, которая ставит во главу угла заинтересованность стран Евросоюза и США, а также их необходимость в дестабилизации конкурентов и потребность в присвоении сырьевых месторождений [3]. Таким образом, на сегодняшний день ЕС поставлен перед необходимостью срочного решения проблемы мигрантов, которая была спровоцирована искусственно и явилась причиной стремительного потока беженцев из стран Африки и Ближнего Востока.

Для всего вышесказанного есть вполне объяснимые причины, первой из которых является эпидемия вируса «эбола» в Африке, которая привела к почти 90% смертности населения. Предыдущая

волна данного вируса в государствах Центральной и Восточной Африки протекала в периферийных и малодоступных районах. Но за последние 50 лет количество населения этих районов значительно выросло, и общенациональные границы данных государств оказались весьма «прозрачны», что и поспособствовало расширению вируса. Помимо этого, наплыв африканских мигрантов из Гвинеи, Мали и Камеруна (т.е. из стран Центральной и Восточной Африки), был направлен именно в страны ЕС. В частности, уроженцы экваториальной Африки мигрировали в Италию, через Ливию, воспользовавшись легализацией африканских мигрантов, в связи с устранением режима премьер-министра Каддафи.

Второй причиной кризиса международной экономической миграции является вмешательство Исламского государства в страны Ближнего востока и Северной Африки, а именно в Сирию, Ирак и Ливию. Совершенный боевиками Исламского государства захват одного из богатейших городов поздней античности Пальмиры, бомбардировка сирийских провинций Хомс и Хана и скоротечная война на востоке Ирака спровоцировали отток местного населения в Европу. «Миллионы сирийских беженцев невольно стали элементом политических сражений, которые в дальнейшем могут стать компонентом гибридной войны, черты которой мы уже можем наблюдать на примере Донбасса и Луганска» - сообщил глава европейского совета Дональд Туск [4]. Таким образом, мощный наплыв беженцев в страны ЕС непосредственно зависит от насильственных действий Исламского государства в соответствии с деятельностью местных мафиозных группировок.

Третьей причиной кризиса является уменьшение финансирования ООН объединений сирийских беженцев в Ливане, Иордании и Турции. Необходимо отметить, что власти Турции должны были автономно содержать лагерь нелегальных мигрантов из Сирии, затратив на это более 7 миллиардов долларов и получив всего лишь 500 миллионов долларов помощи от международных организаций. В целом бюджет ООН от таких затрат потерял порядка 13 миллиардов долларов и в связи с этим лагерь сирийских беженцев были оплачены только на 37%, а Всемирная Продовольственная Программа (ВПП) приняла меры по урезанию продуктов питания для 1,8 миллионов человек. Но больше всего от таких мер пострадали мигранты в Ливане, поскольку обеспечение их продуктами питания было уменьшено в два раза. С 1 сентября 2018 года ВПП прекратила финансирование сирийских беженцев, проживающих за пределами объединений мигрантов и представляющих собой довольно внушительную цифру - 229 тысяч

человек, которые остались без крова над головой и без средств к существованию.

И, наконец, четвертой причиной миграционного кризиса является война Турции против северных и северо-восточных регионов Сирии. Антитеррористическая тактика Турции, направленная против обоих регионов Сирии, явилась основной причиной ухода сирийских беженцев из лагерей, которые находились в зоне военных действий. Турецкие военные эвакуировали беженцев на побережье, откуда они переправлялись в Грецию. Греция, в свою очередь, не ставила никаких барьеров для свободного перемещения мигрантов в другие страны. Разумеется, такой процесс может длиться до тех пор, пока сотрудничество Евросоюза и Греции не придет к общему знаменателю, а именно к финансированию программы по нелегальным мигрантам и помощи в защите границ специалистами европейских фондов, основным из которых является фонд по безопасности внешних границ.

Все вышесказанное представляет собой единую причинно-следственную базу, которая исключает спонтанную форму проявления данного миграционного кризиса. Поскольку все эти стороны риска, основанные на рекордном притоке нелегальных мигрантов в страны Европы, беспощадно возрастали за последние два года со стороны Северной Африки и Ближнего Востока. Так, к примеру, усиленный приток мигрантов-мусульман, численность которых составляет 30 миллионов человек, превратился в неотъемлемый элемент всего европейского сообщества. Кроме того, такой приток мигрантов способствует дезинтеграции всего Евросоюза и приводит к повышению роли мусульманских диаспор в социальной и политической жизни страны [5]. Но все же основным отрицательным фактором притока нелегальных мигрантов, стал финансовый, а именно прекращение финансирования ООН объединений сирийских беженцев.

На сегодняшний день, наибольшее количество нелегальных мигрантов, а именно 1,5 - 2 миллиона человек, насчитывается именно в Италии, Франции, Германии и Испании. На территории Греции, в связи с Шенгенским соглашением и ухудшением ситуации в странах Ближнего Востока и Африки, пребывает от 900 тысяч до 1 миллиона мигрантов. В Венгрии, в июне этого года, около 80% беженцев проникали из стран, охваченных военными действиями, т.е. из Ирака, Афганистана и Сирии. А в Польшу, Чехию, Румынию, Словакию и Болгарию было подано свыше 6 тысяч заявлений в предоставлении убежища.

Подводя итог, можно сказать, что в сложившейся сложной ситуации ЕС необходимо активизировать содействие мирным странам Северной Африки для размещения там беженцев, а также применить максимум усилий для достижения политической стабильности в Сирии и Ираке. Однако ключевым методом по борьбе с миграционным кризисом должна являться защита Шенгена и границ ЕС, поскольку это является прямой ответственностью стран-членов. В связи с этим, глава Европейского совета Дональд Туск провозгласил о срочной необходимости создания определенного плана, который заключается в обеспечении порядка на границах. Так, к примеру, в начале сентября, из-за вновь увеличившегося числа мигрантов, Германия ввела контроль на границе с Австрией, такому же примеру последовали власти Словакии и Чехии. Помимо этих мер, европейские лидеры готовы выделить миллиард евро для помощи сирийским беженцам, оказавшихся в странах Ближнего Востока. В государствах, которые сталкиваются со стремительным наплывом беженцев, будут созданы специальные центры для мигрантов и введена система квот, которая подразумевает распределение мигрантов по всем странам ЕС в соответствии с определенным размером квот для каждого государства. Кроме того, ЕС намерен дополнительно выделить 100 миллионов евро экстренной помощи странам, принимающим наибольшее количество мигрантов, а также оказать содействие в развитии центров по приему беженцев, где они смогут получить помощь и регистрацию [6]. В конечном итоге, формирование легального и безопасного пути для попадания беженцев в страны ЕС должно стать основной задачей европейских властей, которая сможет решить ряд острых проблем на начальном этапе и оказать содействие беженцам, оказавшихся в зоне военных действий.

#### *Литература:*

1. Аневикина Д.К., Полякова М.М. Причины международного экономического кризиса. Административно-правовые аспекты. Монография. – М.: Проспект, 2017. – 148 с.
2. Бараевский С.Н., Красненцов М.Ф. Миграционный кризис в Европейском союзе. – М.: Проспект, 2016. – 856 с.
3. Илюхина Е.В., Ковалева А.М. Миграционный кризис в ЕС и проблемы его контроля // Молодой ученый. 2017. №12. С. 216-218.
4. Стрябова Е.А., Куприянов С.В., Божков Ю.Н. Мировая экономика и международные экономические отношения // под ред. Куприянова С.В. Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. – С. 256.
5. Тропинина Ф.З., Эдина Д.Ш. Кризис международной экономической миграции как фактор риска в странах ЕС.



Административно-правовые аспекты. Монография. – М.: Проспект, 2017. – 148 с.

6. Шутова А.А., Демьянова С.Л. Мировая экономика и ее правовые основы // под ред. Куприянова С.В. Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. – С. 210.

**Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю.**

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

## **РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ – ОДНО ИЗ КЛЮЧЕВЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ**

Предпринимательская деятельность – это вид экономической деятельности, направленный на получение прибыли от производства или продажи товаров и услуг. В современной экономике предпринимательство напрямую связано со всеми задачами экономики как хозяйства: производством, обменом, распределением и даже иногда потреблением (одно дело купить бутылку минералки и выпить ее, другое дело купить магазин и открыть свое дело, заниматься инновационным предпринимательством). Предпринимательство – основное свойство рыночной экономики. Синонимами предпринимательской деятельности являются понятия «бизнес» и «промысел» [1].

Формы предпринимательства:

1. Индивидуальная форма (физические лица):
  - индивидуальный (частный) предприниматель;
  - индивидуальное предприятие.
2. Коллективная форма:
  - кооператив (объединение людей или организаций);
  - предприятие (самостоятельный хозяйствующий субъект);
  - общество с ограниченной ответственностью (хозяйственное общество, уставной капитал которого разделен на доли, распределенные между участниками общества);
    - инвестиционное товарищество (общество инвесторов);
    - закрытое акционерное общество (непубличная компания, акции которой распределяются только между учредителями);
    - открытое акционерное общество (публичная компания, акционеры которой могут продавать свои акции свободно на рынке);
    - семейное предприятие.

3. Государственная форма: предприятия, компании, корпорации, основные средства которых находятся в собственности государства; руководители также назначаются государством (РЖД, Аэрофлот, ВГТРК и т.д.).

Главные функции предпринимательской деятельности:

- Экономическая функция – определяет предпринимательскую деятельность с точки зрения рыночной экономики;
- ресурсная функция – характеризует эффективность использования всех ресурсов, воспроизводимых и ограниченных;
- инновационная функция - подразумевает под собой способность предпринимателя введения инновационных технологий для увеличения прибыли. Правильный подбор рабочей силы для реализации новых проектов и планов. Правильное использование ресурсов, без вреда для населения и окружающей среды;
- социальная функция – определяет возможность каждого работоспособного человека заниматься предпринимательской деятельностью. Развивает предпринимательские способности у субъектов, которые имеют к этому склонность.

Внедрение инновационных технологий и предложений в предпринимательскую деятельность является двигателем прогресса мировой экономики.

Часть ВВП малого и среднего России составляет 25%, а в других развитых странах больше 50% [2].

По оценкам исследователей данной сферы экономических отношений, к предпринимательству склонны около 10% населения планеты и сравнивают бизнесменов с деятелями культуры. При этом указывают эксперты на то, что предпринимательство является так же талантом, как возможность создавать произведения искусства. Отчасти соглашаясь с подобным сравнением, отметим, что склонности к предпринимательству имеют более 10% экономически активного населения. Однако не всегда предприимчивые люди могут открыть свое дело ввиду различных факторов (отсутствие стартового капитала, законодательные ограничения, недостаточный уровень знаний и навыков ведения частного бизнеса, владения законами и постановлениями в данной сфере, что влечет боязнь к открытию своего бизнеса). По состоянию текущий период доля выпускников-предпринимателей составляет около 5% от выпуска. Для преодоления негативных причин на пути развития частного предпринимательства в ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» была создана рабочая группа, которая разработала в 2018 г. комплекс мер по развитию предпринимательских

компетенций у студентов и выпускников университета. Целью проекта является достижение 10% выпускников, занятых в малом и среднем предпринимательстве.

В рамках реализации разработанной «дорожной карты» научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова провел анкетирование выпускников университета на предмет наличия у них склонностей к предпринимательской деятельности с целью последующего формирования групп слушателей по курсу «Бизнес с нуля».

В ходе проведения анкетирования использовался тестовый комплекс, включающий в себя 7 вопросов (Рис. 1).

- Оценить свою психологическую готовность открыть свое дело и взять на себя ответственность за результат уже сегодня поможет следующий тест. Запаситесь ручкой и листочком бумаги для оценки результатов. ¶
- Тест. Готовы ли вы уже сейчас открыть свое дело? ¶**
- 1) **Как лично вы оцениваете собственные организаторские таланты? ¶**
- а) вам легко удается убедить людей в своей правоте и повести их за собой; ¶
- б) вы считаете себя способным организатором, но готовы дальше этому обучаться; ¶
- г) у вас средние способности к организации людей и мероприятий; ¶
- д) вы считаете себя плохим организатором. ¶
- 2) **Оцените уровень своей ответственности за результат и перед другими людьми. ¶**
- а) вы с ответственностью относитесь ко всему, что делаете; ¶
- б) все задачи вы стараетесь выполнить ответственно, но с некоторыми не соглашаетесь, так как имеете на их счет собственное мнение; ¶
- в) вы не любите, когда вам указывают что делать и дают поручения; ¶
- г) вы по возможности стараетесь уклониться от поручений. ¶
- 3) **Оцените собственную решительность. ¶**
- а) вы быстро принимаете решение и также быстро его реализовываете; ¶
- б) вы принимаете решение взвешенно и действуете осторожно; ¶
- в) вы принимаете решение быстро, из-за чего часто допускаете ошибки; ¶
- г) принимая решения, вы всегда боитесь негативных последствий. ¶
- 4) **«Как вы оцениваете свое отношение к окружающим?» ¶**
- а) я отношусь к людям с добротой и заботой; ¶
- б) я режлив(а) с людьми; ¶
- в) я иногда испытываю сложности в общении с людьми; ¶
- г) я часто конфликтую. ¶
- 5) **Каким образом вы проявляете инициативу на работе? ¶**
- а) берете на дом дополнительную работу; ¶
- б) стараетесь выполнить работу в срок и вовремя; ¶
- в) проявляете самостоятельность и делаете работу без указаний руководства; ¶
- г) вам обязательно нужно распоряжение вышестоящего сотрудника. ¶
- 6) **Считаете ли вы себя лидером? ¶**
- а) однозначно, да; ¶
- б) вы почти всегда правы; ¶
- в) вы всегда берете на себя роль ведущего; ¶
- г) вы предпочитаете быть ведомым. ¶
- 7) **Оцените уровень своего упорства. ¶**
- а) вы идете к своим целям с завидным упорством и всегда их добиваетесь; ¶
- б) вы стараетесь достигать целей изо всех сил, но не всегда получается; ¶
- в) вы не очень упорны в достижении собственных целей; ¶
- г) вы считаете себя не упорным человеком. ¶
- Теперь подсчитайте баллы: ответа а) — 1 балл; б) — 2 балла; в) — 3 балла; г) — 4 балла. ¶
- Если вы набрали от 7 до 9 баллов**, то кому как не вам открыть свое дело. Вы обладаете чрезвычайно высоким потенциалом и готовы взять на себя все риски предпринимательства. Держайте! Открывайте свое дело! У вас все получится! ¶
- Если вы набрали от 10 до 15 баллов**, вам тоже стоит попробовать открыть собственную фирму. Но при этом не стоит забывать о повышении квалификации и личном росте. ¶
- Если вы набрали от 16 до 21 балла**, вам нужно еще многому научиться и поработать над собственной личностью, прежде чем открывать собственное дело. ¶
- Если вы набрали 21 балл и более**, вам сейчас не стоит начинать свое дело, так как ваши организаторские способности оставляют желать лучшего. ¶
- ¶

Рис. 1. Тестовый комплекс для определения предпринимательских склонностей

В исследовании приняли участие 535 человек, что составило 28% от общего объема выпуска 2018 г. очной формы обучения (Рис. 2).



Рис. 2. Диаграмма участия студентов выпускных курсов в анкетировании.

Из общего числа принявших участие в исследовании, 24% студентов проявили склонности к предпринимательской деятельности (Рис. 3).



Рис. 3. Доля студентов, проявивших склонности к предпринимательству.

Таким образом, в среднем ежегодно из стен БГТУ им. В.Г. Шухова выпускается около 20% студентов, имеющих склонности к предпринимательской деятельности. При этом лишь 5% выпускников открывают свое дело (согласно данным портала Министерства науки и высшего образования Российской Федерации). Одним из ключевых факторов невысокой доли предпринимателей из числа выпускников университета является недостаточный уровень знаний в сфере бизнес-законодательства РФ и механизмов реализации собственного стартапа. Инструментами для решения наметившейся проблемы является необходимость проведения профильных курсов для увеличения числа выпускников вуза, которые смогут открыть свое дело, а также реализация проектов в сфере малого и среднего бизнеса с участием университета, в том числе через НКО «Ассоциация выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова».

#### *Литература:*

1. Экономика и предпринимательство. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://utmagazine.ru/posts/9504-ekonomika-i-predprinimatelstvo>

2. Предпринимательство как вид экономической деятельности. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.calc.ru/Predprinimatelstvo-Kak-Vid-Ekonomicheskoy-Deyatelnosti.html>

3. Мониторинг трудоустройства выпускников. Электронный ресурс. Режим доступа: [http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year\\_monitoring=2016](http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year_monitoring=2016)

**Мкртычев О.В., Зайцева С. А., Картыгин А.В.,  
Пермякова А. В., Юсупова С.С.**

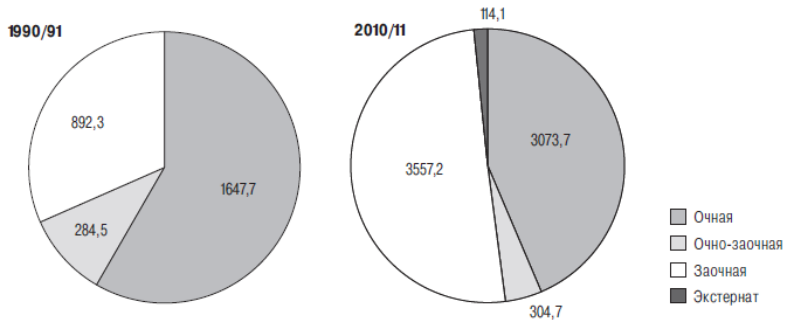
*Филиал Белгородского государственного технологического  
Университета им. В.Г.Шухова, г. Новороссийске, Россия.*

### **ПРИМЕНЕНИЕ СЕТЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ СОЗДАНИИ УЧЕБНОГО КОНТЕНТА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МЕХАНИКА»**

Введение.

Повсеместное распространение информационно-коммуникационных (ИКТ) и сетевых технологий, наблюдающееся сегодня во всех сферах нашей жизни напрямую затрагивает и процессы в образовательной сфере [1–5]. Исследования, проводимые различными авторами, показывают, что потребности около 70-80%

студентов в дистанционном и дополнительном образовании существуют и имеют тенденцию к дальнейшему росту [6]. Такие потребности связаны с происходящими на рынке труда изменениями "карьерной привлекательности" получаемой профессии, и связаны у многих представителей молодого поколения с целью повышения конкурентоспособности на рынке труда. В связи с последними изменениями в нашем законодательстве и проведённой пенсионной реформой можно предположить увеличение возраста людей, испытывающих необходимость в получении дополнительного образования. Всё это происходит на фоне постоянно увеличивающейся доли студентов на заочных и дистанционных формах обучения (рис. 1).



**Рис.1. Сравнение количества студентов на разных формах обучения в 1990 и в 2010 годах (взято из [7])**

Кроме того, появляются новые образовательные форматы, которые активно внедряются университетами, такие как специальные системы по поддержке и управлению обучением (LMS – аббревиатура от англ. Learning Management System), онлайн-курсы, смешанное обучение, обучающие системы с массовым применением сетевых технологий, массовые открытые онлайн курсы (MOOC от англ. MOOC аббревиатура от Massive open online courses) и т. д. При этом отмечается влияние внедрения сетевых технологий в образовательные процессы на повышение его эффективности и результативность обучения студентов. Многие вузы и отдельные преподаватели используют новые технологические возможности для того, чтобы повысить результативность учебного процесса. Мы считаем, что лидером данного сегмента образовательной сферы является Массачусетский технологический институт, который ещё в 1999 г. начал бесплатно предлагать свои курсы всем желающим через сеть Интернет [8]. Этот вуз и сейчас остаётся одним из самых востребованных ресурсов в сетевом сегменте высшего образования.

Например, в сентябре 2018 года его сайт с целью обучения посетило 1.900.000 человек. Можно отметить и многих российских участников сетевого образовательного сегмента: Открытое образование, Лекториум, Интуит, сайты различных университетов, сайты различных электронно-библиотечных систем (ЭБС) [9–15].

Информационная открытость, доступность и удобство использования таких ресурсов, естественные пока в современных реалиях в большинстве стран, являются следствием экспоненциального распространения информационно-коммуникационных технологий и причинами популярности того или иного ресурса в конкуренции на рынке образовательных услуг. Под открытостью образования понимают три аспекта или модели: операционную, институциональную и информационную [4]. Первый аспект учитывает доступность образования любому желающему в любой открытой сети. Второй ориентирован на получение обратной связи от потребителей к производителю образовательных услуг. Третий аспект связан с возможностью получения и обмена полной, достоверной информацией между всеми участниками образовательного процесса. В следующем пункте рассмотрим формы открытых образовательных ресурсов (ООР) с организационно-методической точки зрения.

Формы систем сетевого образования.

Различные ООР можно классифицировать по многим характеристикам: форма представления, уровни доступа к контенту, наличие обратной связи, онлайн или оффлайн режимы обучения, принадлежность юридическая, территориальная и т.д., платформа, на которой размещён данный ООР, образовательный уровень (начальное, среднее, высшее), степень коммерциализации, и ещё много других параметров классификации.

Разобьём ООР на две группы: ЭБС и электронные энциклопедии, с одной стороны, и системы дистанционных курсов на базе LMS или систем дистанционного обучения (Moodle, iSpring, SCORM – аббревиатура от англ. Sharable Content Object Reference Model), с другой стороны. Можно и дальше подразделять указанные две группы. Например, ЭБС целесообразно делить на академические (Академий наук, научно-исследовательских центров), и отдельные (издательства, сторонние сайты). Аналогично, дистанционные системы стоит подразделять на университетские курсы и курсы отдельных лиц и организаций.

В отличие от многих авторов [16, 17], считающих, что существенным условием успеха в сфере высшего образования является

эффективное управление образовательным опытом, который получают студенты, и поэтому университетское управление должно реагировать на изменение условий и технологий, мы считаем, что затрагиваемые в этом конспекте вопросы о развитии сетевых образовательных технологий несут нагрузку по формальной стороне образовательного процесса, а не по его сущностным характеристикам. При этом авторы [17] в дискуссионном режиме обсуждают ряд тем: ООР и структура образования, изменения стоимости обучения в ООР, перспективу ООР. В частности, рассматривались вопросы:

- 1) насколько эффективно онлайн-обучение?
- 2) какие выгоды получают от онлайн-обучения его субъекты (организация, преподаватели, студенты) и как изменится стоимость образования?
- 3) какие риски возможны для субъектов онлайн-обучения (для организации, для студентов-слушателей)?
- 4) кто предъявляет спрос на онлайн-образование?
- 5) как меняются структура глобальной и национальной систем образования и организация университетов с распространением онлайн-обучения?
- 6) возможна ли замена традиционных курсов на онлайн-курсы и если да, как это отразится на преподавателях?

То есть, проблемы, которые встают перед классическим образованием имеют многосторонний характер. Это и проблема разработки ООР по разным уровням образования, по разному характеру "открываемой" дисциплины и т.д. Ясно, что, например, фундаментальные дисциплины и узко специализированные дисциплины требуют различных форм подачи материала. Нельзя читать лекции и проводить семинары одинаково интенсивно по аналитической геометрии и по тензорной алгебре, по основам английского языка и по тонкостям произношения древне-шумерских диалектов.

Создание собственного открытого сетевого контента.

Прежде чем привести результаты работы по внедрению сетевых технологий в образовательный процесс авторами статьи, хочется отметить, что подобные попытки принимались на разном уровне неоднократно [18–22]. Однако все они были "локализованы" вне сетевого пространства, если можно так выразиться. В 2016 году в филиале БГТУ им. В. Г. Шухова в г. Новороссийске было принято решение создать в помощь студентам заочной и дистанционной формы обучения открытый сетевой контент, который помогал бы им в усвоении знаний по пройденному материалу. Было приобретено



соответствующее оборудование и преподавательский состав прошел обучение по созданию и продвижению сетевых ООР. Отметим, что для всех неочных форм обучения дефицит аудиторного времени не позволяет проводить полноценный разбор методов решения задач по многим фундаментальным и инженерным дисциплинам, таким как физика, математика, теоретическая механика, детали машин, архитектура, основания и фундаменты и т.д. Сетевой формат видеосеминаров в данном случае может стать замечательным подспорьем студентам для облегчения самостоятельной работы по усвоению знаний и приобретению навыков работы с использованием методов каждой из указанных выше дисциплин. Исходя из сказанного, для начала было решено создать цикл видеосеминаров по теоретической механике с открытым доступом с использованием внешней площадки для размещения. Было решено разместить создаваемый цикл видеоматериалов на авторский канал на YouTube одного из авторов статьи [23]. В основу учебного контента легли задания из ставшего классическим сборника заданий по теоретической механике [24].

Приведём статистику канала за последний год: 224 подписчика, 260 видео, 34 плейлиста, 45552 просмотра, общее время 157210 минут, среднее время просмотра 3 минуты 27 секунд, просмотры по полу 84% мужчин и 16% женщин, просмотры по регионам Россия 89%, Казахстан 2,7%, Украина 2,4%, Узбекистан 2,3%, Беларусь 1,5%.

Данный канал выполняет функцию помощи студентам при изучении методов решения задач по теоретической механике и построен на подробном решении заданий из Сборника курсовых заданий по теоретической механике Яблонского в "ручном" режиме.



**Рис.2. Пример решения задачи по теоретической механике в видеоматериале на авторском канале**

Кроме того, этот способ электронных семинаров позволяет, в том числе ориентироваться преподавателям и студентам на время, которое при выполнении аналогичных заданий будет потрачено студентами при самостоятельной работе. Если обозначить время, потраченное преподавателем на решение задачи через  $T_0$ , то время  $T_{ст}$ , которое (предположительно) потратит студент можно определить по формуле

$$T_{ст} = (k_{решен} + k_{оформл} + k_{ошибка}) T_0, \quad (1)$$

где  $k_{решен}$ ,  $k_{оформл}$ ,  $k_{ошибка}$  – коэффициенты, зависящие от уровня подготовки студента, и которые показывают какую долю от  $T_0$  составляет время чернового решения задачи, время оформления задачи "начисто", время исправления ошибок, отмеченных преподавателем при защите работы, соответственно. Примерные значения этих коэффициентов приведённые в таблице 1, являются обобщением эмпирических данных опыта работы авторы статьи со студентами.

**Таблица 1. Возможные диапазоны значений коэффициентов**

Оценка знаний по базовым дисциплинам	$k_{решен}$	$k_{оформл}$	$k_{ошибка}$
Отлично	0,8...1,5	0,5...1	0,1...0,5
Хорошо	1,5...2,5	0,5...1	0,1...1
Удовлетворительно	4...10	1...2	1...4
Неудовлетворительно	до $\infty$	до $\infty$	до $\infty$

#### Выводы.

Авторам статьи хочется заочно поучаствовать в этой дискуссии, дав свой взгляд на эти вопросы: 1) эффективность обучения во многом зависит от талантов и трудолюбия обучающегося, вне зависимости от формы обучения; 2) университетские курсы ООР (исключаем дистанционную работу с собственными студентами, и рассматриваем только "сетевую" студента) являются на данный момент своего рода рекламой и могут принести прибыль опосредованно в виде увеличения числа абитуриентов и возможности выбора лучших из них. О "выгоде" от образовательной работы в сети, а точнее о стоимости такой работы и её вознаграждении, речь в ближайшее время будет вестись неоднократно разными специалистами. Стоимость образования в каждом данном сообществе будет меняться не в связи с распространением ООР, а в связи с общими ценностными установками в жизни этого сообщества; 3) риски связаны с новизной данного вида работы и потому с законодательными лакунами в этих вопросах, с

одной стороны, и с другой стороны, с репутационными потерями, если ООР будет некачественным; 4) на этот вопрос отвечает статистика работы сайта каждого конкретного ООР, по нашим видеосеминарам такой статистический анализ приведён ниже в тексте; 5) на данный момент происходит уменьшение числа преподавателей, что связано с "издержками" экспансии ИКТ в сферу образования. Однако данная экспансия не обоснована принципиальными возможностями ИКТ и является заблуждением, основанным на огромной переоценке руководящими государственными, промышленными и технократическими элитами роли ИКТ в жизни человеческого сообщества.

Отсюда следует, что, несмотря на огромный рост ИКТ за последние десятилетия, его роль и, как следствие, роль ООР в плане существенных основ и базовых ценностей любых сфер нашей жизни приукрашена и преувеличена, мягко говоря. Увеличение потока информации, который передаётся по каналам ИКТ, нисколько не отражается ни на способности человеческого мозга воспринимать эту информацию, выделять из неё важную часть и обретать навык работы с этой частью, ни на способности человеческой души выносить морально-нравственные суждения и жить по ним (напомню, вся мировая сеть целиком, которая может передавать гигагеретабайты в секунду, не может и не сможет передавать радость и горе живого общения людей). Поэтому, создавая видео-лекции, видео-семинары, электронные учебники, профессорско-преподавательский состав не делает ничего нового по сути. Наши учителя писали учебники своим ученикам, мы пишем учебники своим. Просто изменилась технология изготовления "бумаги и ручки", не более того. Роль живого общения ученика с учителем не изменялась последние тысячелетия, не изменилась сейчас и не изменится в ближайшее будущее. Изменилась только форма подачи материала и некоторые аспекты работы с ИКТ, о чём говорилось выше в статье.

При этом появлением таких средств для сбора, хранения и передачи информации как сетевые приложения стало возможным создавать новые типы учебно-методических единиц в помощь для организации и проведения самостоятельной работы учащихся. Кроме того, стало возможным изучение работы пользователя в сети для оценки качества данной учебно-методической единицы и обратной связи для профессорско-преподавательского состава. Динамический сетевой анализ позволяет ответить на вопрос, каким образом формируются и передаются те или иные формы самостоятельной работы учащихся, помогает проследить процесс формирования

студентами знаний и навыков, оценить влияние работы учащихся в сетевых он- и офф-лайн учебно-методических пособиях на их академические достижения. При этом, в случае создания собственных платформ для размещения учебного видеоконтента, обратная связь в виде сбора и анализа информации о самостоятельной работе студентов позволит университетам, (помимо организационно-методических изменений в виде электронного документооборота: электронные зачётки, электронные ведомости, электронное расписание, электронная переписка между преподавателями и студентами):

- ответить на вопрос, каким образом коррелируют между собой знания и навыки учащихся со временем, потраченным на работу в сетевом обучении;

- эффективно анализировать слабые и сильные сторон электронного ООР.

- поднять уровень НИР студентов путём их участия для решения задач в широких специализированных группах на приобретаемой профессии, создаваемых университетом или уже существующих.

#### *Литература:*

1. Егорова Е. Н., Бахметова Ю. Н. // Общество: социология, психология, педагогика. 2016. № 1. С. 66–68.
2. Андреев А. А. // Высшее образование в России. 2014. № 6. С. 150–155.
3. Малошонок Н. Г. // Вопросы образования. 2016. № 5. С. 26–30.
4. Мерцалова Т. А. // Вопросы образования. 2015. № 2. С. 40–75.
5. Носков М. В., Шершнева В. А., Барышев Р. А., Манушкина М. М. // Вестник ТГПУ. 2016. 1 (166). С. 151–155.
6. Меренков А. А., Сущенко А. Д. // Вопросы образования. 2016. № 3. С. 204–223.
7. Кузьминов Я. И., Семёнов Д. С., Фрумин И. Д. // Вопросы образования. 2013. № 4. С. 8–69.
8. Массачусетский технологический университет [электронный ресурс URL <https://ocw.mit.edu/index.htm>]
9. Открытое образование [электронный ресурс URL <https://openedu.ru/>]
10. Лекториум [электронный ресурс URL <https://www.lektorium.tv/>]
11. Интуит [электронный ресурс URL <http://www.intuit.ru/>]
12. ЭБС Знаниум [электронный ресурс URL <http://znanium.com/>]
13. ЭБС Лань [электронный ресурс URL <https://e.lanbook.com/>]
14. ЭБС IPR books [электронный ресурс URL <http://www.iprbookshop.ru/>]

15. ЭБС Юрайт [электронный ресурс URL <https://biblio-online.ru/>]
16. Пола Келли, Хэмиш Коутс, Райан Нейлор. // Вопросы образования. 2016. № 3. С. 34–58.
17. Кузьминов Я. И., Карной М. // Вопросы образования. 2015. № 3. С. 8–43.
18. Мкртычев О.В. // Вестник БГТУ им. В.Г.Шухова. 2012. 2. С.211–214.
19. Мкртычев О.В. // Современное машиностроение. Наука и образование. 2013. 3. С.129–134.
20. Мкртычев О.В. // Вестник БГТУ им. В.Г.Шухова. 2014. 6. С.225–229.
21. Мкртычев О.В. // Вестник БГТУ им. В.Г.Шухова. 2014. 1. С.217–219.
22. Мкртычев О.В. // Современное машиностроение. Наука и образование. 2014. 4. С.78–84.
23. YouTube-канал Мкртычев Олег [электронный ресурс URL <http://www.youtube.com/channel/UC9ugnwtGF2GM0iKG-fb5f2w>]
24. Яблонский А. А., Норейко С. С., Вольфсон С. А. и др. // Сборник заданий для курсовых работ по теоретической механике: учеб. пособие для технических вузов. / 5-е изд., исправленное. М.: Интеграл-Пресс, 2000. 384 с.

**Морозов В.Б.**

*Региональный центр содействия трудоустройству,  
Тульский государственный университет, г. Тула*

**КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ ТРЕНДОВ РЫНКА ТРУДА  
В СПЕЦИФИКЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ И КАРЬЕРЫ СТУДЕНТОВ И  
ВЫПУСКНИКОВ ПОО**

Региональный центра содействия трудоустройству (РЦСТ) Тульского государственного университета в целях эффективной работы проводит постоянный мониторинг рынка труда [12]. Важная задача правильной оценки сложившейся конъюнктуры позволяет формировать положительные условия рекрутинговой социализации [6]. Информация трендового уровня также позволяет результативно работать с инновационными подходами [10] в вопросах содействия трудоустройству, карьерного и профессионального ориентирования.

Комплексный анализ трендов рынка труда 2018 года[3, 8] в специфике эффективной деятельности служб занятости и карьеры студентов и выпускников профессиональных образовательных

организаций позволит спрогнозировать работу РЦСТ на следующие 2019-2021 гг.

Основные итоги анализа представлены ниже:

Главный тренд этого сезона – работа в государственном секторе.

Рынок труда – это всегда производная от экономики, с которой сейчас все не очень просто. Из-за этого собственники бизнесов сейчас стараются от них избавляться, но в ответ закономерно растет государственный сектор.

Среди наиболее развивающихся и перспективных трендов сейчас и на перспективу являются:

1. Агропроизводства. Чаще всего они предполагает переезд в южные регионы России, характеризуются высоким уровнем заработных плат, имеется высокий спрос на управляющие кадры.

2. Компьютерные технологии. Требуются не только программисты и IT-работники, но и маркетологи, таргетологи, верстальщики, дизайнеры и многие смежные профессионалы.

3. Вооружение и военные технологии. Характеризуется высокой финансовой поддержкой при условии сложной организации, подчинённости, отчётности, различными и серьезными ограничениями.

4. Сырьевое, газовое и нефтегазовое производства. Это значительное по заработным платам место работы, однако оно характеризуется сложными компетентностными входными требованиями и значительными рекрутинговыми преградами.

Однако и негосударственный сектор имеет много привлекательных карьерных ориентиров.

1. Киберспорт. В него активно берут людей из ивентов, событий, мероприятий, из медиа и спорта, с отличным уровнем владения иностранным (английским) языком. На данный момент довольно – это экзотичная точка роста, с высокой средней зарплатой – 120–150 тыс. рублей (по Москве) и большим количеством вакансий.

2. PR и GR (отношения с властями) индустрия. В неё попадают не по воле случая, а за «толстую записную книжку», связи и нетворкинг.

3. Онлайн и оффлайн образование. Здесь большое количество вакансий и рост уже четвертый сезон подряд, однако: средняя заработная плата (по Москве) 60 тыс. рублей.

4. Коммерческая медицина, за которой подтягивается российская фармацевтика. Высокие социальные запросы на такой вид услуг диктует перспективность соответствующих направлений деятельности.

Анализ также показал и отрасли, который не отошли от кризисных состояний и/или продолжают рекрутинговое падение. Среди них:

- транспорт;
- строительство;
- энергетика;
- промышленность и производство.

Последние являются новыми элементами перечня в 2018 году, так как если еще в прошлом сезоне наблюдался рост. За один год ситуация меняется зеркально, отмечается снижение вакансий, стагнация и отсутствие динамики роста заработных плат.

Такая ситуация накладывает особые условия на специфически компетенции соискателей [4, 5, 11] – студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций. Оценка запросов у работодателей показывает новый перечень так называемых компетенций будущего [7, 9], среди которых:

1. Осознанность.
2. Управление вниманием.
3. Критическое, системное и творческое мышление.
4. Сотрудничество.
5. Коммуникативные навыки.
6. Умение ставить задачи.
7. Творческие способности.
8. Междисциплинарность.
9. Навыки в ИКТ и медиа.
10. Эмоциональный интеллект.
11. Саморегуляция.
11. Мышление о будущем.

Совокупность таких характеристик, в добавку к уже давно зарекомендовавшим себя качествам позволяет формировать у соискателя – представителя профи-молодёжи – весомые рекрутинговые компетенции, с применением современных концепций [1] и организационных [2] подходов.

#### *Литература:*

1. Михайличенко С.А., Бурак Ю.Ю. Концепция развития системы корпоративного обучения кадров в области высоких технологий и инжиниринга опорного университета Белгородской области // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов V Региональной научно-практической

конференции с международным участием. 17 октября 2018 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2018. С. 78-83.

2. Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю., Алтынник Н.И. Малый технологический университет как основа профориентационной деятельности опорного вуза // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов IV Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. 18 октября 2017 г. Тула: Print71, 2017. С. 53-56.

3. Морозов В.Б. Мониторинг трудоустройства в Тульском государственном университете: организационные и научно-методические аспекты // Содействие трудоустройству и профессиональному становлению молодых специалистов учреждений высшего образования Ростовской области [Электронный ресурс]: материалы II региональной заочной научно-методической конференции / отв. ред. Л.А. Сучкова; Донской гос. техн. ун-т. Электрон. текстовые дан. Ростов н/Д: ДГТУ, 2016. С. 102-107. Режим доступа: <http://www.ntb.donstu.ru/content/2016371>.

4. Морозов В.Б. Научно-исследовательская работа студентов как элемент методики высшего профессионального образования на кафедре «Технологические системы пищевых и перерабатывающих производств» // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2013. № 7-2. С. 371-376.

5. Морозов В.Б. Научно-методические аспекты формирования профессиональных компетенций рекрута у студентов и выпускников технических специальностей // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2013. № 7-2. С. 376-383.

6. Морозов В.Б. О программе профессиональной ориентации, трудоустройства, трудовой адаптации и карьерного трансфера // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов V Региональной научно-практической конференции с международным участием. 17 октября 2018 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2018. С. 83-88.

7. Морозов В.Б. Проблема формирования у студентов рекрутинговых компетенций // Актуальные проблемы профессионального образования: сборник научных трудов XXII Всероссийской научно-методической конференции, посвящённой 60-летию высшего образования в городе Коврове. Ковров: ФГБОУ ВПО «КГТА им. В.А. Дегтярёва», 2013. С. 342-344.



8. Морозов В.Б. Системы мониторинга и прогнозирования результатов трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений (на базе Тульского государственного университета) // I Региональная научно-практическая конференция с всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области»: сборник материалов. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. С. 108-112.

9. Морозов В.Б. Формирование условий рекрутинговой социализации личности в профессиональных образовательных учреждениях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. мат. VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч.2 / под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 83-87.

10. Сосков В.Б. Научная и академическая оценка актуальности, сути и проблем инновационной деятельности России // «Инженерное образование». Вып. 5. 2009. С. 92-97.

11. Сосков В.Б. Негативная сторона высокого уровня академической успеваемости как вопрос педагогической компетенции // Известия ТулГУ. Серия. Педагогика. Вып. 4. Тула: Изд-во ТулГУ, 2006. С. 70-72.

12. Gorelov A.S., Preis V.V., Morozov V.B. Design principles for integrated automated statistical quality-control systems in manufacturing // Russian Engineering Research. 2008. Т. 28. № 3. С. 251-254.

**Невмятулина Х.А.**

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

## **ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Современное состояние рынка труда, расширение сфер деятельности предприятий диктуют необходимость дальнейшего развития системы дополнительного профессионального образования (ДПО). Согласно [1] ДОП направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его

квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

ДПО - система, ориентированная на адаптацию к запросам потребителей и рынка с использованием современных коммуникационных технологий. ДПО характеризуется широким спектром программ, которые различаются по целям, по объему знаний, по формам и срокам обучения. Дополнительное образование является звеном в общей системе профессионального образования, которая начинается с ранней профориентации и развития творческого потенциала молодежи [2-5].

В современных условиях деятельность в различных сферах (экономики, образования, промышленности) регулируется стандартами [6,7]. Так, в Законе об образовании [1] в ст. 76 сказано, что содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты (ПС).

Применение ПС предоставляет следующие возможности:

- работникам (будущим специалистам) - определить свой профессиональный уровень, оценить потребности и возможности в своей профессиональной подготовке;
- работодателям - формировать кадровую политику, оценивать профессионализм своих сотрудников;
- системе профессионального образования - обновить содержательную основу своих профессиональных образовательных программ.

Программы ДПО, реализуемые в Российском химико-технологическом университете им. Д.И. Менделеева, ориентированы, прежде всего, на работников химической и нефтехимической отраслей. Нефтегазовый комплекс на сегодняшний день для России является одной из стратегических составляющих экономической независимости страны и стабильности ее развития. Грамотное управление предприятиями этой отрасли обеспечивает налоговые поступления в бюджет страны и позволяет увеличивать объемы социально-экономических программ. Одной из важнейших дисциплин в рамках подготовки руководителей, специалистов химических и нефтехимических предприятий области менеджмента является «Управление персоналом».

Авторы [8] подчеркивают, что воспитание и подготовка кадров должны проводиться через поддержку профессиональных образовательных учреждений, соответствующих профилю предприятия. Предлагаемая РХТУ им. Д.И.Менделеева программа учитывает специфику предприятий химического комплекса РФ и опирается на

профессиональные стандарты в химической и нефтехимической отрасли. Программа состоит из нескольких модулей, содержание которых предполагает рассмотрение следующих вопросов: управление человеческими ресурсами как часть общего менеджмента организации; факторы, влияющие на управление персоналом; основные принципы управления персоналом; реализация принципа TQM «Вовлечение персонала» для повышения эффективности предприятия; особенности управления персоналом на предприятиях химического комплекса; роль профессиональных стандартов в управлении персоналом (с позиций работодателя и работника).

В [9] рекомендуется при разработке программ обращаться к формулировкам трудовых функций ПС. Специалисты в области образования подчеркивают, что без профессиональных стандартов не может быть эффективных образовательных программ. Одновременно разработка ПС является способом консолидации отраслевых работодателей для согласования собственных требований к работникам с учетом перспектив развития отрасли и международных трендов [10].

ПС следует рассматривать как прикладную составляющую при формировании программ профессионального образования. Основным источником информации при создании учебных программ являются базовые разделы ПС. Это функциональная карта вида профессиональной деятельности и перечень трудовых функций с соответствующими им необходимыми умениями и знаниями.

Например, ПС «Специалист по производству наноструктурированных полимерных материалов» [11] устанавливает обобщенные трудовые функции:

- a) Технологическое сопровождение этапов процесса производства наноструктурированных полимерных материалов на экструдере;
- b) Реализация технологических процессов производства наноструктурированных полимерных материалов и др.

В обобщенную трудовую функцию «В» входят трудовые функции:

- определение порядка выполнения работ по производству наноструктурированных полимерных материалов (маршрутных карт) (B1);
- определение планов размещения оборудования, технического оснащения, производственных мощностей и загрузки оборудования по производству наноструктурированных полимерных материалов (B2);

- организационно-техническое сопровождение экспериментальных работ по освоению новых технологических процессов производства наноструктурированных полимерных материалов и внедрение их в производство (B5) и др.

В свою очередь, для каждой трудовой функции дается характеристика, включающая три раздела: трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания.

Так, для трудовой функции «B5» характеристика следующая. Трудовые действия: составление заявок на изобретения по новым промышленным образцам; расчет экономической эффективности производства новых продуктов; проведение организационно-технических мероприятий по своевременному совершенствованию технологии.

Необходимые умения: организовывать сбор, обработку, анализ и систематизацию научно-технической информации; читать и анализировать специальную литературу по получению; наноструктурированных полимерных материалов на английском языке; осуществлять контроль параметров технологических процессов.

Необходимые знания: производственные мощности, технические характеристики, конструктивные особенности и режимы работы оборудования, правила его эксплуатации; стандарты и технические условия, положения и инструкции по эксплуатации оборудования, программам испытаний, оформлению технической документации; технический английский язык в области полимерных материалов и нанотехнологий.

Приведенная в стандарте информация позволит правильно выстроить кадровую политику на предприятии, максимально использовать потенциал работника.

Наряду с трудовыми функциями в ПС указаны возможные наименования должности и требования к образованию, что вносит четкость и определенность на стадии подбора персонала и обеспечивает соответствие уровня образования и квалификации работника.

Выбор ПС, рассматриваемых в процессе обучения, будет определяться конкретными задачами слушателей и спецификой предприятий. В результате освоения программы слушатели будут знать основные факторы и принципы управления персоналом, роль управления персоналом в общем менеджменте организации, законодательную и нормативную базу; уметь проводить отбор, оценку и обучение персонала,

владеть методами мотивации, навыками формирования документов кадровой службы.

Таким образом, изучение ПС в программе ДПО «Управление персоналом» позволит слушателям применять их при формировании кадровой политики; в управлении персоналом; при организации обучения и аттестации работников; при разработке должностных инструкций, при тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам; при установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

#### *Литература:*

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «Об образовании в Российской Федерации»

2. 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.

3. 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. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2009. С. 46-52 Белгород. 2009. С. 46-52

4. Бурухина Т.Ф. Формирование навыков творческой деятельности в системе довузовского образования // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2012. № 5 (105). С. 198-201.

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

6. Полякова Л.В., Архипова Т.А., Невмятуллина Х.А. Новый закон о стандартизации // Гальванотехника и обработка поверхности. 2016. Т. 24. № 1. С. 48-52.

7. 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.- Том 31. № 1. С. 56-58

8. Лазарев С.В. Омельченко И.Н., Невмятуллина Х.А., Комарова С. Г. Управление качеством производства на основе системы Тойота. // Менеджмент в России и за рубежом – 2014. №2. С.92-99

9. Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ-2/05вн).

10. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Аксенова Н.М. Профстандарты как средство управления квалификациями // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2013. № 4. С. 6-13.

11. Профессиональный стандарт «Специалист по производству наноструктурированных полимерных материалов». Приказ Минтруда России от 07.09.2015 N 594н. (Зарегистрировано в Минюсте России 29.09.2015 N 39061)

**Неровная С.В., Приставка Т.А.**

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

### **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

Достаточно сложно переоценить важность проблемы занятости молодежи. Молодежь представляет собой самую динамичную часть трудовых ресурсов. Так как данная возрастная категория обладает Высоким уровнем мобильности, хорошими способностями к быстрому обучению, нестандартным мышлением [1]. Но при этом, молодежь является и одной из самых уязвимых групп, это объясняется довольно низким уровнем конкурентоспособности на рынке труда.

Выделяют множество факторов в комплексе представляющие из себя основные причины сложностей в трудоустройстве молодежи. Отсутствие необходимого опыта является первопричиной. Отсутствие желания нанимать на работу неопытного специалиста объясняется заинтересованностью работодателя в получении максимальной отдачи от рабочей смены при минимальных затратах. Помимо этого, зачастую работодателя останавливает то факт, что молодой специалист, планирует параллельно продолжать свое обучение, что неизбежно связано с отрывом от рабочего процесса.

Другой причиной сложности трудоустройства молодых специалистов явилось несоответствие полученной специальности реальной ситуации на рынке труда, результатом чего является отсутствие востребованности выпускника, получившего диплом. Еще одну большую трудность представляют собой психологические

барьеры, зачастую препятствующие обращению за помощью в государственные учреждения служб занятости.

Нельзя забывать об еще одной проблеме, проявляющейся на рынках труда во многих субъектах РФ, связанной с превышением предложений рабочей силы над спросом на нее, то есть, число свободных вакансий в разы меньше числа потенциальных работников. В данных условиях шансы получить работу у молодого специалиста без опыта работы существенно снижаются.

Нельзя не упомянуть о части молодежи, у которой отсутствует профессиональное образование. Отдельную группу представляют собой лица, не достигшие совершеннолетия – они не имеют специальности, не ориентируются в ситуации на рынке труда, не знакомы с трудовым законодательством.

Можно выделить еще одну немаловажную проблему, связанную с амбициозностью и высокими требованиями молодых специалистов. Если раньше при выборе работы молодежь опиралась на собственные интересы, то теперь приоритеты сместились в сторону высокооплачиваемой профессии. Не имея достаточного опыта, и не только профессионального, но и опыта общения в трудовом коллективе, молодые специалисты проявляют себя слишком самоуверенными, требуя сразу высокую должность и зарплату. И мало кто из них задумывается, что нужно начинать с нуля.

По данным в начале 2018г. среди безработных доля женщин в возрасте 15 лет и старше составила 46,7%, городских жителей – 63,7%, молодежи до 25 лет – 20,1%, лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности – 23,4%. Уровень безработицы среди сельских жителей (8,1%) превышает уровень безработицы среди городских жителей (4,3%). В январе 2018г. это превышение составило 1,9 раза [2].

Последствиями безработицы негативно сказываются не только на потенциальных работниках, но и на государстве в целом. О чем свидетельствует наличие следующих проявлений: ухудшение социального положения молодых семей, снижение рождаемости, увеличение количества беспризорных детей, падение патриотизма, психологические проблемы, снижение мотивации к дальнейшему поиску работы, потеря квалификации, расширение теневого сектора экономики, отток молодых специалистов, усугубление криминальной обстановки.

Проанализировав вышесказанное можно сделать вывод об необходимости комплексного подхода, сочетающего в себе меры по детальному изучению теоретических и методологических вопросов трудоустройства молодежи [3].

Следует выделить следующие способы решения данной проблемы:

Во-первых, необходимо поспособствовать правильному выбору будущей специальности, путем должного профессионального ориентирования школьников, определения склонностей к изучениям тех или иных дисциплин.

Во-вторых, при выборе специальности необходимо ориентироваться на спрос той или иной специальности на рынке труда. Для того чтобы не возникало ситуаций, когда предложение превышает спрос.

В-третьих, выбрав специальность и поступив в ВУЗ необходимо научиться «учиться», то есть получать дополнительные необходимые знания самостоятельно. Не ограничиваться курсом определенных основ, а постоянно расширять свой круг знаний. Опыт играет важную роль при трудоустройстве, но умения постоянно «учиться» поможет накопить необходимую базу фундаментальных знаний, что позволит начать ориентироваться малоопытному сотруднику.

Так как проблема безработицы также сказывается на процветании государства, то проявляется необходимость в его участии в решении данной проблемы.

Одна из эффективнейших мер - стажировки в организациях для выпускников. За счет этого молодой специалист сможет получить необходимые практические навыки. Возможно, эффективным средством может стать введение мер квотирования, обязывающих работодателя иметь в составе своих кадров некоторый процент молодых специалистов. Поддержка предпринимателей и организаций, оказывающих содействие трудоустройству молодых специалистов, может дать неплохие результаты.

Необходимое условие стабилизации ситуации на молодежном рынке труда - формирование государственного заказа на обучение профессиям, востребованным в данный момент.

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.

Одним из вариантов трудоустройства молодежи может быть обращение в службы занятости населения. Необходимыми мерами являются налаживание связей между центрами занятости и работодателями, помощь в поддержании диалога между потенциальным работодателем и работником. В содействии такого рода крайне нуждаются молодые специалисты, плохо



ориентирующиеся в трудовом законодательстве, не имеющие ни опыта работы, ни опыта общения с работодателем.

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.

#### *Литература:*

1. Волонина Н.А. Безработица молодежи // Экономика, предпринимательство и право. – 2012. – № 1. – С. 14.
2. Занятость и безработица в Российской Федерации в сентябре 2015 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru/bgd/free> (дата обращения 19.11.2018)
3. Айдарова И.А. Проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://view-source:http://human.snauka.ru/2014/06> (дата обращения: 19.11.2018)

**Новицкая В.М., Кобзева Г.А.**

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

### **ЧТО ДЕЛАТЬ НА НОВОЙ РАБОТЕ?**

В данной статье разберём самые распространённые ошибки на новой работе.

Что может испортить адаптацию в коллективе?

В первый день на новом месте молодой специалист чувствует себя сплошным пучком нервов, и он в этом не одинок. Смена работы — это сильный стресс почти для каждого. Если новый сотрудник понравился руководству, это вовсе не означает, что коллектив примет его с распростёртыми объятиями. Также в данной статье разберём, что нужно делать в пока ещё малознакомой компании, и поговорим о том, какие ошибки могут затруднить адаптацию нового специалиста. Увы, их раз за разом повторяют многие соискатели.

6 главных проколов нового сотрудника

1. Не стоит пытаться вот так сразу перестроить все методы работы компании в целом и офиса в частности. Разумеется, это не относится к руководителям, которых и нанимают для быстрой оптимизации рабочих процессов и увеличения прибыли. Для тех, кто занимает более скромные посты, лучшим решением будет сначала осмотреться и разведать обстановку.

2. Забываться в угол и стараться быть незаметным тоже нет необходимости. Чем дольше Вы тянете с началом общения, тем сложнее будет потом наладить коммуникацию.

3. Вертикальная дистанция в отношениях с коллегами — хороший способ скрыть волнение. Но она может оттолкнуть от новичка тех, кто мог бы стать союзниками.

4. Необходимо смириться с тем, что расположить к себе сразу всех сотрудников не выйдет. Лучше сначала сконцентрироваться на людях, с которыми у молодого специалиста есть общие проекты. Со временем те, кому симпатичен новичок, появятся сами собой. Возможно, они в дальнейшем помогут избежать только пришедшему в компанию члену коллектива многих ошибок на новой работе.

5. Иногда новый сотрудник воспринимается старожилками как некая игрушка. Он, как зверёк, за которым интересно наблюдать в разных нестандартных для него ситуациях, всячески его подкалывать. Если новому сотруднику не повезло оказаться в этой роли, необходимо показать, что целью прихода в компанию является серьезная работа. А провокации лучше постараться обернуть в шутку.

6. Лучше не стараться перевыполнять план работы в первые дни на новом месте. Нужно хорошо оценить свои силы. Мозгу молодого сотрудника и так нужно будет усвоить много информации. Чтобы структурировать её, необходимо время на отдых. Не стоит брать работу на дом, даже если очень хочется произвести впечатление на руководство.

Как не испортить первые дни на новой работе?

Как нетрудно догадаться, главной причиной многих ошибок на новой работе является волнение. Полностью исключить его новому специалисту сразу не удастся, но существует несколько проверенных способов борьбы с ним. Нужно проводить больше времени с семьёй и друзьями, стараться избегать стрессов в нерабочее время и чаще бывать на свежем воздухе. Многим отлично помогает спорт, занятия йогой или медитация. Стоит попробовать найти свой способ обретения душевного покоя.

А теперь разберём несколько правил новичка - как вести себя на новой работе.

Ниже рассмотрим, как быстро стать своим на новом рабочем месте.

Первые дни в приобретённой компании наиболее важны.

Для многих самый сложный период карьеры — это её первые недели. Адаптироваться на новом месте бывает непросто даже самому квалифицированному работнику. Ведь от него требуется не только зарекомендовать себя перед начальством, но и наладить отношения с коллегами. Если новый специалист сумеет правильно создать первое впечатление о себе как о человеке и сотруднике, то и ходить на работу изо дня в день будет приятно. В статье описаны несколько простых и проверенных рекомендаций от психологов и HR-специалистов. Они помогут новичку сделать свою адаптацию на новой работе максимально спокойной и комфортной.

Первоочередные правила новичка:

1. Необходимо определить стратегию поведения. Важен баланс между уверенностью в себе и готовностью перенимать чужой опыт. Быть профессионалом в своём деле очень хорошо, но не стоит стесняться проявлять заинтересованность и спрашивать совета у коллег. Старожилы любят давать советы. Только не нужно быть слишком назойливым.

2. Вступить в должность. В первые дни на новой работе ещё раз нужно уточнить свои обязанности, а также правила отчётности. Если задачи сотрудникам ставятся в компьютерной программе, необходимо изучить этот софт как следует.

3. Стоит соблюдать неформальные правила коллектива. Это касается стиля общения, дресс-кода и даже совместных перерывов для игры в шашки. Когда новый работник знакомится с корпоративной культурой, он понимает, как лучше проявить свою индивидуальность.

4. Необходимо найти неформального лидера. Такой человек есть в любом коллективе. Кстати, это не всегда начальник отдела или его заместитель. Узнав, кто пользуется в команде авторитетом, новому работнику следует заручиться его поддержкой. Полезными будут встречи и разговоры с ним наедине.

5. Также нужно заняться своим рабочим местом. Новому сотруднику необходимо обустроить его так, чтобы оно было не только функциональным, но и уютным. Излишний аскетизм здесь ни к чему. Можно принести из дома разные приятные мелочи (скажем, любимые сувениры из отпуска), чтобы создать уют в первые дни на новой работе.

6. Необходимо познакомиться с обучающими программами. Нужно знать свои слабые стороны и подумать, как их улучшить. Часто

компании отправляют своих сотрудников на различные семинары, курсы повышения квалификации и форумы. Не будет лишним узнать, возможно ли это на новой работе.

7. Стоит научиться говорить: «Нет». Если новый сотрудник будет позволять коллегам перекладывать на него слишком много своих задач, то скоро они удобно устроятся на шее новичка. Важно показать, что молодой специалист знает себе цену и не готов угождать всем подряд.

Как начать новую жизнь на новом рабочем месте?

В среднем человек меняет место работы не менее 5–7 раз за свою жизнь. Казалось бы, это довольно часто, и со временем можно привыкнуть. Но практика показывает, что для многих и десятый переход на новую работу воспринимается очень волнительно. Чтобы облегчить процесс смены места работы многими специалистами уже описаны самые популярные ошибки на новом месте, а также рассказано, как быстрее адаптироваться. Данная статья является, так сказать, практическим приложением. Из неё можно узнать, чем лучше всего заняться на новом месте.

Первые дела — самые важные.

Во-первых, можно устроить коллегам чаепитие. Почему бы и нет? Особенно, если в офисе 5–10 человек. Можно купить торт и отметить прибытие в новый коллектив. Все сердца этим, конечно, не покорить, но это точно добавит очков в пользу благосклонности коллектива.

Во-вторых, нужно знакомиться, знакомиться больше! Логично, если инициатива здесь исходит от нового человека. Можно начать с тех, с кем чаще всего приходится пересекаться при исполнении непосредственных обязанностей. Постепенно нужно расширять круг общения.

В-третьих, можно закрепить знакомства в соцсетях. Добавить коллег в друзья в соцсетях и мессенджерах полезно не только для личного общения. Сегодня в Интернете обсуждается множество профессиональных вопросов, и ничего зазорного в этом нет. Возможно, на новом месте работы чаты — общепринятое средство коммуникации. Этот момент стоит прояснить в первый же день.

В-четвёртых, необходимо пообщаться с представителем HR-отдела. Не во всех компаниях кадровая служба отслеживает процесс адаптации новичка, а зря. Нужно постараться выделить время для того, чтобы рассказать кадровику, как произошло обустройство на новом месте работы и обсудить решение проблем (если таковые есть).

В-пятых, нужно постараться быть везде. На новом месте работы стараться ходить на все собрания и совещания, на которых присутствие нового члена коллектива будет уместно. Не нужно стесняться высказывать своё мнение по тем вопросам, которые входят в профессиональную сферу нового специалиста. Не стоит забывать и о корпоративных тренингах, если таковые предусмотрены в конкретной фирме. Это не только поможет влиться в коллектив, но и послужит профессиональному развитию новичка.

В-шестых, можно узнать, как пользоваться кофемашинной. Не только для того, чтобы побаловать себя чашечкой бодрящего напитка, но и ради возможности при случае предложить её коллегам.

В-седьмых, возникает необходимость узнать, куда можно сходить на обед. Это может быть ближайшая столовая, уютное кафе, пиццерия. Главное, чтобы в этом месте можно было непринуждённо пообщаться с коллегами и, конечно, вкусно перекусить.

В-восьмых, нужно найти ближайшую аптеку. Конечно, хорошо, если ничего серьёзнее лейкопластыря там покупать не придётся. Как бы то ни было, знать расположение этой торговой точки необходимо каждому.

Ну, и, в-девятых, конечно же, необходимо делать свою работу. На самом деле ведь трудоустройство на новое место работы, предполагает в первую очередь не только пить кофе и ходить на тренинги. Не стоит разочаровывать начальство и стоит доказать, что новый специалист — настоящий профи в своей области.

#### *Литература:*

1. Ананьев, Б.Г. О проблемах современного человекознания [Текст] / Б.Г. Ананьев. — М.: Наука, 1977. — 380 с.
2. Асмолов, А.Г. Психология личности [Текст] / А.Г. Асмолов. — М.: Академия, 2010. — 447 с.
3. Зимняя, И.А. Компетентность человека — новое качество результата образования [Текст] / И.А. Зимняя // Проблемы качества результата образования. М.: Наука, 1994. — 103 с.

**Осадчий А.Е., Минаева Л.А.**

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

## **КРИПТОВАЛЮТА И ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ**

Значение термина "Криптовалюта" непонятно очень многим людям, кто не сталкивался с цифровыми деньгами. Криптовалюта - это особое электронное платёжное средство, курс которого поддерживается только спросом и предложением. Такие электронные деньги не регулируются ни одной из государственных систем, в том числе Центробанками. Функция наблюдателей и контролёров в этом случае лежит на пользователях Сети и владельцах криптовалют. Многие считают, что криптовалюта — деньги будущего. Это подтверждается тем фактом, что многие крупные магазины в США и Европе уже совершают расчёты в криптовалюте. Системы денежных переводов, такие как eVau и PayPal, уже настраивают свой функционал для обработки платежей новым электронным средством. Недоверчивые скептики приравнивают системы цифровых валют к мошенническим финансовым пирамидам наподобие МММ. А другие, наоборот, говорят об электронных деньгах как о двигателе прогресса, что совсем скоро они с полностью вытеснят бумажные платёжные средства. Стоит отметить, что недоверие к криптовалюте в большинстве случаев возникает из-за того, что люди мало разбираются в новой финансовой сфере [1].

Одним из основных отличительных признаков рассматриваемой цифровой валюты является её децентрализация. Криптовалюта находится в Интернете и, как говорилось ранее, не имеет централизованного управления. Другим важным преимуществом электронных монет также считается их анонимность и конфиденциальность проводимых транзакций. Криптовалютный кошелек— это обычный набор символов, который никак не привязан к персональным данным человека и не может быть идентификатором его владельца.

На курс криптовалют не влияет работа различных финансовых институтов или политическая нестабильность. Особенность цифровых денег заключается ещё и в том, что её ценность нестабильна и может меняться каждую минуту. Конвертер криптовалют должен обновляться ежеминутно, только тогда он позволяет узнать текущую стоимость электронных монет. Перемещение криптовалюты между пользователями (в том числе если это международный перевод) производится в несколько раз быстрее, чем аналогичная банковская

операция. Стоит отметить, что комиссия за перевод при этом не взимается. Некоторые преимущества новых цифровых валют называют одновременно и недостатками. Одно из самых главных, анонимность - это очень выгодная возможность для интернет-спекуляций с огромными массами электронных денег. Недостатком данной системы взаиморасчётов является её уязвимость перед компьютерными вирусами и повреждениями физических носителей информации. А также по-разному можно рассматривать необратимость сделок с электронными монетами [2]. Есть предположение, что распространение криптовалют способно вызвать снижение курса национальной валюты, деструктивно повлиять на работу банков и прочих финансовых учреждений, - одним словом, дестабилизировать мировую экономику или экономику отдельных стран.

Рассмотрим основные преимущества криптовалют.

1. Децентрализация. У электронной валюты нет какого-либо центра эмиссии. Кроме того, в отличие от национальной валюты, эта не принадлежит никому, кроме самих владельцев монет.

2. Прозрачность сделок. Все данные по транзакциям навсегда остаются в базе данных. Так что в любой момент можно поднять и отследить интересующее действие.

3. Комиссии за операции внутри системы составляют доли процента, что делает криптовалюту весьма выгодным способом расчета в тех странах, где банковское обслуживание стоит очень дорого.

4. Нет централизованного контроля. Так что вы можете не опасаться, что кто-то сможет прикрыть ваш кошелек или отменить сделку.

5. Анонимность. В отличие от того же webmoney и ему подобных, здесь не нужны документы, удостоверяющие личность. Нет нужды предъявлять паспорт, чтобы зарегистрировать кошелек.

6. Доступность. Любой интернет-пользователь, имеющий домашний компьютер, может собственноручно заниматься добычей монет.

7. Полная привязка к ресурсам в отличие от мировых валют

Эмиссия криптовалюты не похожа на выпуск стандартных денег. Количество находящихся в обороте средств не зависит от кредитной политики государства, — для генерации электронной монеты используются вычислительные ресурсы ПК. Процесс добычи денежных средств называется майнингом.

В переводе с английского «майнинг» означает «добыча полезных ископаемых», это слово произошло от «mine» — «шахта». Монета представляет собой определенную числовую последовательность, которую требуется вычислить [3]. После того, как это будет сделано, она отправляется на сервер, а владелец Пк получает на свой счет 1 монету. Особенностью системы является то, что сложность вычислений не является идентичной — чем больше монет уже извлечено из «шахты», тем сложнее получить новые. Объем эмиссии криптовалюты является фиксированным, ожидается, что уже в 2031 году будет добыта последняя самая монета Bitcoin и после получить ее путем майнинга станет невозможно.[6]

Основными способами заработка на криптовалютах являются: добыча (майнинг), инвестиции, торговля.

Для инвестирования в криптовалюту требуется сначала приобрести ее в обменном пункте (криптовалютные биржи), а потом ждать, пока курс по отношению к другим валютам не вырастет. В этом случае выгодно пользоваться развивающимися валютами, поскольку они подвержены наиболее стремительному росту, впрочем, риски такого инвестирования тоже будут выше.

Другой стратегией является инвестирование в популярные криптовалюты в момент падения. Они обладают достаточно высокой волатильностью, поэтому быстро восстанавливают прежнюю стоимость.

Преимущества электронных денег перед бумажными существенны, популярность криптовалюты растет. С каждым днем о ней узнает огромное количество людей. На государственном уровне уже проводят тестовые испытания по внедрению криптовалютных платежей [4]. По мнению многих специалистов - за данной валютой стоит будущее большинства валютных операций как на государственном уровне, так и на уровне повседневной жизни людей.

#### *Литература:*

1. Абрамов Ф. К. Банковские и процентные ставки в мире без денег: последствия неконтролируемого банковского дела // Журнал исследований банка. 2016. С. 10-12.

2. Гришковец М. А. Денежно-кредитные тенденции в РФ: обзор с точки зрения новых разработок в экономике денежного обращения. Журнал экономической литературы, 2015. С. 67-72.

3. Зайцев М. И. О неопределенности равновесных обменных курсов. Квартальный журнал по экономике, 2016. № 2. С. 108-113.

4. Слабинская И.А., Арская Е.В., Атабиева Е.Л, Агафонова М.В., Бухонова С.М., Бендерская О.Б., Брянцева Т.А., Гущина Т.Н., Киреева



Ю.В., Ковалёва Т.Н., Кравченко Л.Н., Слабинский Д.В., Ткаченко Ю.А., Усатова Л.В., Шевченко М.В. Современные методы учёта, анализа и аудиты: монография/ под общ. ред. проф. И.А. Слабинской. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. 135 с.

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

6. Кравченко Л.Н. Шевченко М.В. Кредитование предприятий малого бизнеса: проблемы и пути решения (издание, рецензируемое ВАК РФ), Вестник Белгородского государственного технологического университета имени В.Г. Шухова. 2014. № 5. С.124-128.

7. Кравченко Л.Н. Шевченко М.В. Тенденции и проблемы привлечения прямых иностранных инвестиций в экономику РФ (статья), Актуальные проблемы экономического развития: сб. докл. VII Междунар. заочной науч.-практ. Конф. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2016. С. 124-128.

9 Кравченко Л.Н. Шевченко М.В., Актуальные вопросы иностранного инвестирования в экономику России (статья), Научно-технологические и инновационные технологии: Междунар. науч.-практ. конф. Белгород, 2016. Ч.11. С. 138-142.

**Павлова И.Г., Минаева Л.А.**

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

## **ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

Рынок труда представляет собой совокупность отношений, связанных между продавцом и покупателем по поводу купли-продажи рабочей силы, который организован в виде биржи труда. Биржа - специализированное место, в котором осуществляется посредничество между предпринимателями и безработными или ищущими новую работу наёмными работниками[3,6]. Основной функцией организации в Белгородской области является контроль за трудовой деятельностью: трудоустройство безработных; их учет и выплата пособий; изучение рынка рабочей силы; информация предпринимателей и рабочих о его конъюнктуре и профессиональная ориентация молодежи и т.д.

Наличие службы занятости населения позволяет государству организовывать подготовку и переподготовку кадров, планировать и

создавать новые рабочие места, которые необходимы в ближайшем будущем.

На рынке труда в Белгородской области общая численность безработных за апрель – июнь 2018 года составила 32,6 тыс. человек (аналогичный период 2017 года – 32,4 тыс.чел.), что соответствует уровню безработицы (по методологии МОТ) 3,9% от 825 тысяч экономически активного населения.

В таблице представлена структура Белгородской области в 2018 году.

Таблица 1[10]

Численность рабочей силы и занятых (человек)

	2018 г.
Рабочая сила - всего	22 218
Женщины	11 500
Родители, имеющие несовершеннолетних детей	3 900
Инвалиды	746
Молодежь в возрасте 16-29 лет	7 891
Выпускники образовательных организаций	133

Одно из самых острых и негативных социально-экономических явлений – безработица. Ситуация, при которой значительная часть трудоспособного населения ищет, но не может найти работу, влечет за собой серьезные последствия. В политическом и социальном плане-это большой стресс для общества, ведущий к росту недовольства населения. С точки зрения экономических явлений безработица указывает на неэффективность и неполное использование трудовых и производственных ресурсов[1,5]. Но при этом совершенно избавиться от безработицы невозможно, всегда будет сохраняться некоторый естественный ее уровень.

Всем гражданам, обратившимся в органы службы занятости населения, в целях поиска подходящей работы оказывается содействие в трудоустройстве. При содействии службы занятости трудоустроены в 2017 году 22 818 ищущих работу граждан, в т.ч. 6 942 чел. – молодежь в возрасте 16-29 лет; 7 293 чел. – женщины, 495 чел. – инвалиды, 248 чел. – выпускники образовательных организаций[3].

По состоянию на 1 августа 2018г. в органах службы занятости населения Белгородской области зарегистрировано в качестве безработных 4 776 чел., что соответствует уровню регистрируемой

безработицы 0,58% и меньше аналогичного показателя 2017 года на 257 чел., или 0,03%. Из числа безработных 41,5% составляют женщины; 36,1% безработных проживает в сельской местности; 15,3% – молодежь в возрасте 16-29 лет; 24,4% – граждане, испытывающие трудности в поиске работы; 11,5% – граждане предпенсионного возраста; 7,7% относятся к категории инвалидов.

По образованию: 39,6% безработных граждан имеют высшее профессиональное образование, 40,5% - среднее профессиональное образование, 14% - имеют основное общее образование, 5,5% - не имеют основного общего образования.

Из числа безработных – 4,6% граждан, ищущих работу впервые, в том числе 2,5% – выпускники образовательных организаций, 14,8% ранее работавших безработных граждан – уволены в связи с ликвидацией организации, сокращением штата или численности работников; 65,0% – уволены по собственному желанию или по соглашению сторон[9].

Процессы создания и ликвидации рабочих мест идут параллельно. Новые рабочие места, как правило, более производительны, используют более современные технологии, требуют лучшего образования. Замещение старых рабочих мест новыми – это один из важнейших источников роста производительности труда[2,4].

В таблице 2 представлена статистика по созданию новых рабочих мест за январь - июнь 2018 года.

Таблица 2[8]

Численность созданных рабочих мест за январь-июнь 2018 год

	Янв.-июн.2018, чел.
Всего, из них:	13 864
постоянные	3 779
временные	10 085
По видам экономической деятельности:	
«Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования»	1 124
«Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство»	686
«Обрабатывающие производства»	673

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 в первом полугодии 2018 года достигнуты следующие результаты:

- трудоустроены 22,8 тыс. ищущих работу граждан;
- проведено 123 ярмарок вакансий;
- на временные рабочие места, созданные по договорам с работодателями, трудоустроены 269 безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы и 30 безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;
- консультационные услуги по содействию самозанятости оказаны 470 безработным гражданам;
- услуги по психологической поддержке получили 1,4 тысячи безработных граждан;
- профориентационные услуги оказаны почти 20,2 тыс. чел. организовано профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 1167 безработным гражданам.

Таким образом, Белгородский рынок труда имеет целый ряд положительных и отрицательных сторон. Решение проблем представляется важным и необходимым целевым направлением государственной политики в сфере занятости. Данные проблемы связаны с общеэкономическими и общеполитическими факторами, перестройками системы управления трудовыми ресурсами, сложившейся социальной системой, и представляются общегосударственными. Региональные особенности лишь усугубляют или ослабляют влияние этих негативных составляющих на общее положение рынка.

Несмотря на ряд имеющихся проблем, трудовой потенциал Белгородской области велик. Эффективная работа в данной сфере, а также комплексный подход и взаимодействие с органами государственной власти региона в иных сферах, с работодателями и работниками, с выпускниками образовательных учреждений будут способствовать дальнейшему сокращению численности безработных, улучшению условий работы, качества жизни и социальной защиты граждан.

#### *Литература:*

1. Безработица: формы, причины и последствия. [Электронный ресурс] - URL: <http://galyautdinov.ru/post/bezrobotica-formy-prichiny-posledstviya> (дата обращения: 21.09.2018).

2. Глаголев С.Н., Глаголева Н.Н. Состояние и перспективы развития рынка труда Белгородской области /Международный научно-теоретический журнал «Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права». - №3(39). – 2011. – С.83-90.

3. Департамент экономического развития Белгородской области. [Электронный ресурс] - URL: <http://derbo.ru/publications/informaciya-ob-ekonomicheskoi-situacii-v-bel324234/> (дата обращения: 20.09.2018).

4. Кашепов А. В. Рынок труда: проблемы и решения : монография / А. В. Кашепов, С. С. Сулакшин, А. С. Малчинов. - М. : Науч. эксперт, 2016. - 232 с.

5. Минаева Л.А. Рынок труда: современные требования к качеству рабочей силы //Л.А. Минаева //Молодежь и научно-технический прогресс: сб. докл. Междунар. науч.-практ. конф. – Губкин, 2011. – С. 118-124.

6. Минаева Л.А. Стратегический подход к проблеме студенческой занятости //Л.А.Минаева //Актуальные проблемы развития социально-финансовой сферы государственного и корпоративного сектора экономики: сб. Междунар. науч.-практ. конф. 14 апреля 2011г. /Харьковский институт финансов УГУФМТ–Харьков, 2011. - С.354- 355.

7. Одегов Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2015. – 900 с.

8. Рынок труда в Белгородской области стабилизировался – эксперт. [Электронный ресурс] - URL: <http://www.interfax-russia.ru/Center/report.asp?id=810090> (дата обращения: 21.03.2018).

9. Статистика и аналитика. [Электронный ресурс] - URL: <http://belgczan.ru/index.php/statistika-i-analitika> (дата обращения: 15.03.2018).

10. Управление по труду и занятости населения Белгородской области. [Электронный ресурс] - URL: <http://www.bel-zan.ru/publications/situaciya-na-rynke-truda-belgorodskoj-oblasti/> (дата обращения: 20.09.2018).

**Панчишина А.О., Минаева Л.А.**

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

## **ОСОБЕННОСТИ МОНОПОЛИЗАЦИИ И НЕДОБРОСОВЕСТНОЙ КОНКУРЕНЦИИ В РОССИИ**

В современном мире важнейшим фактором экономического развития страны является наличие конкурентоспособности. Антимонопольная политика является одним из сложных направлений государственного регулирования, которое позволяет не только поддержать конкурентную среду, но и также сохранить ее, при этом не создавая условий для развития монополистической деятельности. Именно поэтому эта тема является актуальной на данный момент.

Выяснение причины государственной антимонопольной политики, способы её осуществления и проблемы эффективности борьбы с монополизацией является актуальной проблемой в Российской Федерации. В основе российской антимонопольной политики лежат экономические механизмы и законодательство о конкуренции, которое содействует развитию рыночных структур и ограничению власти монополии.

Если рассматривать отдельно понятие «антимонопольная политика», то это комплекс экономических, законодательных и административных мер, направленных на ограничение условий возникновения и функционирования монополий и защиту конкурентного рынка [1]. В современной российской экономике конкуренция является ключевой категорией рыночных отношений. Под конкуренцией понимают соперничество между субъектами экономики, заключающиеся в борьбе за рынки сбыта товаров для получения более высокой прибыли [2]. Значение конкуренции для экономики страны и её отраслей огромно. Конкуренция характеризуется большим числом покупателей и продавцов, отсутствием искусственных барьеров входа на рынок и неэффективных производителей. Следовательно, конкуренция не предполагает неоправданный рост цен и гарантирует улучшение качества товара. Именно конкуренция помогает экономике двигаться вперед, а также развиваться в постоянно меняющихся внешних и внутренних условиях.

Выделяют два определенных вида конкуренции, а именно совершенную и несовершенную [3]. Одной из форм несовершенной конкуренции является монополия. Она подразумевает под собой крупное хозяйственное объединение, которое в основном

осуществляет контроль над рынками при помощи концентрации материальных и финансовых ресурсов, научно-технического потенциала с целью установления высоких цен для получения монопольной прибыли [4]. Другими словами, монополией является определенного рода господство одного продавца на рынке. Потребители поодиночке не в состоянии бороться с монополиями, именно поэтому этим занимается государство и общественные объединения. Данное направление является одной из составляющих выполнения функции государства по обеспечению оптимальных условий функционирования рынка.

Накопленный опыт и анализ различных взглядов позволяют понять суть самого процесса монополизации, и то, что на обеспечение условий добросовестной конкуренции направлена государственная антимонопольная политика, целью которой является эффективное противостояние попыткам фирм контролировать определенный сегмент рынка и поддерживать баланс между конкуренцией и монополиями на оптимальном для РФ уровне [5].

Наиболее эффективной и развитой моделью государственного регулирования монопольной власти является антимонопольное законодательство. Основной его целью является регулирование структуры отрасли через запрещение слияний крупных фирм, в случае если оно в результате приведет к ослаблению конкуренции или установлению монополии.

В настоящее время в России деятельность монополий ограничивает ряд нормативно-правовых актов. Так Федеральный закон от 26.07.2006 N 135-ФЗ «О защите конкуренции» определяет организационные и правовые основы защиты конкуренции, предупреждения и пресечения монополистической деятельности и недобросовестной конкуренции. Главной целью данного Федерального закона являются обеспечение единства экономического пространства, а также свободы экономической деятельности в Российской Федерации и создание условий для эффективного функционирования товарных рынков [6]. Главным преимуществом данного закона является регулирование поведения предприятий как на товарном, так и финансовом рынках. Так формируется правовая база по единому толкованию добросовестных и недобросовестных форм конкуренции субъектов экономики, параллельно действующих на обоих рынках.

При рассмотрении особенностей борьбы с монополиями в России, стоит уделить особое внимание деятельности Федеральной антимонопольной службы (ФАС), то есть органа, который осуществляет функции по принятию нормативных правовых актов и

контролю за соблюдением антимонопольного законодательства [6]. Федеральный антимонопольный орган также играет особую роль в федеральных программах демополизации, программах развития конкуренции и поддержки предпринимательства.

По мнению различных ученых основной причиной неэффективности проводимой антимонопольной политики является широкий круг полномочий, возложенный на ФАС. К примеру, в развитых странах антимонопольная политика включает в себя контроль проявлений монополистической деятельности, регулирование сделок слияний и поглощений [7]. В России к сфере применения данной политики, помимо этого, относится регулирование государственных закупок, рекламы, иностранных инвестиций. Подобное расширение функций антимонопольного ведомства чрезмерно. Нельзя не отметить, что ФАС перегружена делами, косвенно связанными с защитой конкуренции. Существенная часть из них касается нарушений, последствием которых явилось ущемление интересов отдельных субъектов, но не ограничение конкуренции на рынке. В зарубежной практике подобные дела - задача судов либо отраслевых регуляторов. Недостаточная активность органов по защите прав потребителей, отсутствие отраслевых регуляторов оставляет открытым вопрос об освобождении антимонопольного органа от дел данной отрасли.

Антимонопольная политика не ограничивается влиянием на монопольные структуры только со стороны законодательства. Она предполагает и ряд экономических мер, среди которых выделяют прямое и косвенное регулирование [8]. Прямой метод регулирования предполагает принятие решений хозяйствующими субъектами, основанных не на самостоятельном экономическом выборе, а на предписаниях государства: установление «потолков цен» и установление предела норм прибыли. К мерам косвенного регулирования относятся в основном финансово-кредитные методы предупреждения и преодоления монополистических явлений в экономике страны: налогообложение продукции и налогообложение сверхприбылей.

Проблематичность практического осуществления антимонопольной политики связана с применением, главным образом, экономических механизмов, которые на текущий момент не особо развиты в России. Именно поэтому эффективность антимонопольной политики определяют, за счет развития национальных рынков и объективной государственной экономической политики.



В настоящее время проблема монополизации и недобросовестной конкуренции выходит за рамки экономической сферы, она затрагивает уже не только политические, но и социальные аспекты. В некоторых случаях деятельность монополий является оправданной и необходимой, но эти процессы должны контролироваться со стороны государства в целях недопущения злоупотребления своим монопольным положением.

К проблемам антимонопольного регулирования можно отнести:

- чрезмерную продолжительность судебных процессов по антимонопольным делам;
- огромные проблемы с определением мер, которые предотвращают негативные последствия монополизации;
- большие издержки разграничения слияний, которые увеличивают эффективность использования ресурсов и слияний, ограничивающих конкуренцию;
- трудности, связанные с осуществлением мер антимонопольного регулирования;
- большое влияние политики на дела, связанные с нарушением антимонопольного законодательства;
- узкое поле для антимонопольной политики [9].

Меры антимонопольной политики в России определяются спецификой монополистических отношений в экономике. Обычно используются такие правовые средства, как:

а) государственный контроль за деятельностью хозяйствующих субъектов, которые занимают главные положения на товарном рынке. Если положение фирмы является доминирующим, то устанавливается особый государственный контроль за объемом производства и качеством товаров, уровнем цен и иными показателями деятельности этого хозяйствующего субъекта [9];

б) принятие определенных мер по реорганизации и ликвидации хозяйствующих субъектов, если таковые занимают доминирующее положение на товарном рынке [9]. Меры по реорганизации или ликвидации хозяйствующего субъекта осуществляются при данных условиях:

- возможности организационного, а также территориального обособления предприятий, структурных подразделений или единиц;
- отсутствия технологической взаимосвязи предприятий, структурных подразделений, а также структурных единиц;
- в) Государственный контроль как за реорганизацией, так и ликвидацией хозяйствующих субъектов [10].

Антимонопольную политику можно назвать важным атрибутом структурных преобразований России во всех сферах экономики страны. Безусловно, в определенных случаях существование монополии является необходимым, но за этими процессами должен осуществляться строгий контроль со стороны государства.

Для развития конкуренции в российской экономике стоит сделать опору на ограничение протекционизма (через допуск на российские рынки новых игроков, включая зарубежных), а также общее снижение роли государства в экономике. Эти меры воздействия смогут оказать положительный эффект для развития конкуренции. Стоит также уделить внимание на такую проблему как снижение коррупции.

#### *Литература:*

1. Антимонопольное регулирование в России [Электронный ресурс]- URL: <https://sibac.info/conf/econom/lx/49892>. (Дата обращения: 25.09.2018).

2. Гордеева Е.А. ФАС: проблемы антимонопольного регулирования / Е.А. Гордеева // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. -2015.-№1(5).

3. Одарченко А.В. Модернизация экономики России: состояние и перспективы развития /А.В.Одарченко, В.В.Кузнецов //3rd International Conference "Application of New Technologies in Management", ANTiM 2012, 19 - 21 April 2012, Belgrade, Serbia, С.352-359.

4. Керов Н.П. Неплатежи-проблема номер один российской экономики // Вопросы экономики. – 2015. – №4. – С. 27–31.

5. Мелин В.Ю. Определение масштабов антимонопольной политики / В.Ю. Мелин //Вестник-экономист. – 2016. – №4.

6. Проблемы антимонопольной политики [Электронный ресурс]- URL: <http://edrj.ru/article/22-03-16>. (Дата обращения: 25.09.2018).

7. Проблемы направления совершенствования антимонопольного регулирования в РФ [Электронный ресурс] – URL: <http://b-news.narod.ru/economy/invest-ssfttrgg.htm>. (Дата обращения: 25.09.2018).

8. Столяров А.В. Противостояние // Экономика и жизнь. - 2016. – №41.-С.33-39.

9. ФАС: антимонопольная экономика в России [Электронный ресурс] –URL: <http://sci-article.ru/stat.php?i=1431612550>. (Дата обращения: 25.09.2018).

10. Эриашвили Н.Д. Антимонопольное регулирование/ Н.Д.Эриашвили,Н.В. Артемьева. — М.: ЮНИТИ-ДАНА. -2015.

**Пилюгина М.К., Минаева Л.А.**

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

## **ОСНОВНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

Прогноз социально-экономического развития региона на 2017-2019 гг. разработан департаментами и управлениями области. Расчет прогноза основывается на положениях «Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года», государственных программ и проектов. Главным направлением при разработке прогноза является социально-экономическое развитие региона и страны [1].

Аграрный сектор – одна из наиболее развитых отраслей региональной экономики Белгородской области. Нарращивание объемов производства высококачественной, экологически чистой сельскохозяйственной продукции (мяса, молока) было и остается одним из основных приоритетов развития областного сельского хозяйства, начиная с 1954 года до настоящего времени.

В области сформирован передовой агропродовольственный комплекс, в котором производится 20% валового регионального продукта в сельском хозяйстве, т.е. в области активно реализуется такая программа, как «Развитие сельского хозяйства и рыбоводства в Белгородской области на 2014-2020 годы» [2].

Начиная с 2010 года, в Белгородской области производится более 1 миллиона тонн мяса всех видов в год. В 2017 году регион вновь подтвердил неофициальное звание «мясной столицы» России: производство скота и птицы во всех категориях хозяйств области составило 1 млн. 500 тыс. тонн мяса всех видов; в том числе, мяса птицы – 800 тыс. тонн, свинины – 700 тыс. тонн, говядины – 360 тыс. тонн [3].

Валовый региональный продукт области имеет положительную динамику роста (рис.1).

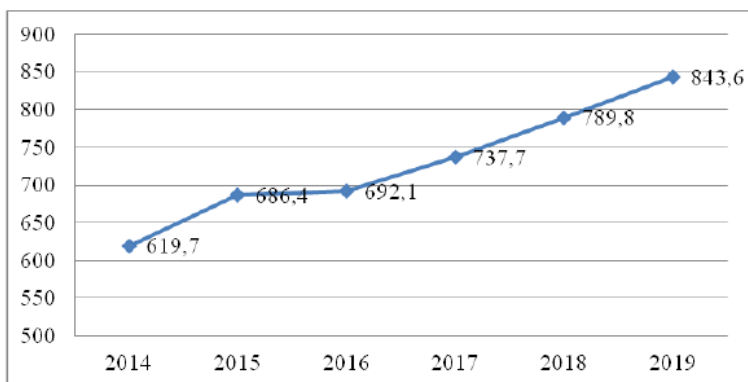


Рис.1. Изменение объема ВРП Белгородской области на 2014-2019 гг., (млрд. руб.)

Согласно разработанному прогнозу, в 2019 г. валовый региональный продукт увеличится на 40% по сравнению с 2014 г. и достигнет 843,6 млрд. рублей. На динамику ВРП оказывает большое влияние развитие промышленности и сельского хозяйства.

Устойчивому росту агропромышленного сектора, выпуску продукции с более высокой долей добавленной стоимости помогает технико-технологическая модернизация существующих и ввод новых сельскохозяйственных и перерабатывающих производств.

На реализацию мероприятий региональной программы развития сельского хозяйства за 3 года из федерального и областного бюджета будет выделено 37 млрд. рублей [4].

По словам Губернатора Белгородской области Савченко Е. С., главным приоритетным направлением области является продовольственный комплекс. Каждый холдинг, компания, фермерское хозяйство или предприятие должны иметь планы развития по наращиванию объемов производства, увеличению ассортимента продукции, улучшению его качества, это напрямую будет влиять на снижение зависимости от импортного производства.

Именно поэтому реализация инвестиционных проектов позволит укрепить внутренний агропродовольственный рынок, создаст значительный экспортный продовольственный потенциал области в целях укрепления продовольственной безопасности Российской Федерации.

Ведущими видами экономической деятельности, которые обеспечивают основной ВРП в перспективе, будут являться обрабатывающие производства, добыча полезных ископаемых, сельское хозяйство, оптовая и розничная торговля, строительство, транспорт и связь, на данные виды деятельности приходится более 80% производимого ВРП [5].

Для достижения стратегических целей социально-экономического развития необходим переход экономики от экспортно-сырьевого к инновационному социально-ориентированному типу развития. Такой переход позволит резко расширить конкурентный потенциал, как экономики региона, так и экономики страны в целом.

Реализация данных стратегических целей экономической политики области позволит минимизировать угрозы зависимости экономики от конъюнктуры мировых и внутренних рынков железорудного сырья, металлургической и сельскохозяйственной продукции, обеспечить повышение конкурентоспособности экономики и социальной сферы региона.

Если говорить о перспективных направлениях России в целом, то согласно стратегии национальной безопасности, одной из целей развития страны является вхождение в число мировых лидеров по объему валового внутреннего продукта (ВВП), т.е. Россия должна закрепить статус одной из лидирующих мировых держав. Для этого необходимо иметь развитые промышленно-технологические базы, национальную инновационную систему, модернизированные и развитые секторы национальной экономики, повышенную инвестиционную привлекательность РФ, усовершенствованную финансовую и банковскую системы, благоприятный деловой климат.

Несмотря на перспективное развитие, Белгородская область также имеет проблемы, которые снижают уровень ее экономической безопасности [6]:

- последствия процесса глобализации экономики РФ;
- зависимость экономики области от конъюнктуры рынков и цен на сырье, продукцию, технологическое отставание, инфраструктурные ограничения;
- дефицит трудовых ресурсов;
- негативные тенденции в развитии человеческого потенциала.

Государственные органы должны бороться с перечисленными проблемами, т.к. высокий уровень экономической безопасности страны является одним из важных показателей развития конкурентной экономики.

Итак, главным направлением повышения конкурентоспособности региона должен стать переход экономики от экспортно-сырьевого к инновационному социально ориентированному типу развития, а для улучшения уровня экономической безопасности необходимо задействовать всевозможные программы социально-экономического развития для каждой отдельной сферы жизни общества Белгородской области.

### *Литература:*

1. Постановление от 25 января 2010 года N 27-пп «Об утверждении стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://belregion.ru/>.
2. Губернатор и Правительство Белгородской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://belregion.ru/>.
3. Ломова О.А. Совокупный ресурсный потенциал региона / О. А. Ломова // Научные ведомости Белгородского государственного университета. – 2017. – № 2. – С. 61– 67.
4. Федеральная служба государственной статистики. Российский государственный ежегодник – 2018, [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_13/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13/Main.htm).
5. Дорошенко Ю.А. Моделирование и прогнозирование инновационно-инвестиционной деятельности / Ю.А. Дорошенко, К.С. Быков, С.Н. Глаголев и др. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2012. – 147 с.
6. Минаева Л.А. Макроэкономическое планирование и прогнозирование / сост. Л.А. Минаева. – Белгород: Из-во БГТУ, 2018. – 106 с.

**Пономарев И.Е., Моисеев В. В.**

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

## **ПРИЧИНЫ ОКТЯБРЬСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ**

10 августа 1914 года в России началась Первая мировая война, которая длилась 4 года. Россия в этой войне была обороняющейся стороной. Героизм солдат и офицеров был велик, но им не хватало определенного, точного плана ведения войны. Армия теряла своих солдат и терпела поражения. Военный министр был отдан под суд, а Верховный главнокомандующий снят со своей должности. Но это никак не изменило имеющегося положения. Несмотря на постоянный экономический рост в стране, ситуация складывалась так, что в

военные годы Россия оказалась, как без авторитетного правительства, без авторитетного премьер-министра, так и без авторитетной Ставки. Постоянно растущая централизация управления экономикой, осуществляемая на фоне растущего дефицита сырья, топлива, транспорта, квалифицированной рабочей силы, вела к повышению спекуляции и злоупотреблений. Это в свою очередь привело к тому, что роль государственного регулирования усиливалась вместе с ростом негативных факторов экономики. Приоритет выпуска военной продукции над гражданской и рост цен на продовольствие, привели к росту цен на все потребительские товары. Недовольства росли, и были направлены против монарха и его правительства. Октябрьская революция являлась значительным сдвигом к превращению феодального государства в буржуазное. Революция создала новое, Советское государство. Октябрьская революция была вызвана рядом объективных и субъективных причин. К объективным причинам, можно отнести классовые противоречия, обострившиеся в 1917 году. Российская буржуазия, не смогла увидеть опасность предстоящих классовых трений и вовремя предпринять меры, чтобы снизить накал классовой борьбы. Национальное движение, действующее в период 1905-1907 гг., усугубилось после Февраля и постепенно нарастало к осени 1917 г.

К 1917 году подавляющая масса населения, страдавшая от разносторонних тягот войны, желала быстрее заключения мира. В первую очередь это волновало солдат. Но война имела и другие последствия. Война обеспечила и научила обращаться с оружием многомиллионные массы рабочих и крестьян. Она содействовала преодолению естественного барьера, запрещающего человеку убить другого человека.

Временное правительство не могло решить насущные проблемы жизни общества, прежде всего, вопросы о мире, хлебе, и земле. Одновременно с падением авторитета Временного правительства росло влияние и значение Советов, обещавших дать народу все. Наряду с объективными важное значение имели и субъективные факторы. В обществе царил популярность социалистических идей. Так, марксизм стал к началу века своего рода модой в среде российской интеллигенции. Он нашел отклик и в более широких народных кругах. В России также существовала партия, которая была готова повести народ на революцию - партии большевиков. В партии существовал сильный руководитель, сумевший за несколько месяцев

после Февраля стать настоящим вождем. Им был В.И. Ленин.<sup>1</sup> Роль Ленина в истории России велика. Он был основным идеологом революции и свержения самодержавия в России, организовал партию большевиков, которая смогла прийти к власти в достаточно короткие сроки и полностью изменить Россию политически и экономически. Благодаря Ленину Россия превратилась из Империи в социалистическое государство, в основе которого лежали идеи коммунизма и главенства рабочего класса.<sup>2</sup>

Владимир Ульянов оказался тем политическим лидером, который сумел не только сплотить большевиков, но и преодолеть среди них разногласия. Как только Ленин понял, что лидеры Советов не способны идти на компромисс с буржуазией, он стал настаивать на быстрейшем проведении вооруженного восстания. В своих директивах за месяц до революции он писал: «Получив большинство в обоих столичных Советах рабочих и солдатских депутатов, большевики могут и должны взять государственную власть в свои руки». Ленин, пожалуй, как никто другой понял настроение революционных сил и кризисное состояние власти. Его личной инициативой было создание штаба восстания, организация вооруженных сил и решение внезапно ударить и овладеть Петроградом, захватив телефон, телеграф, мосты и, в конечном итоге, Зимний дворец.<sup>3</sup>

Россия в феврале 1917 года получила исторический шанс, возможность вырваться к свободе и демократии, но не сумела воспользоваться им из-за неспособности новой власти. Партия большевиков в этой ситуации сумела увлечь народные массы своими идеями и победить в революции. По вопросу - была ли Октябрьская революция неизбежной – до сих пор не существует единого мнения среди исследователей. Одна точка зрения гласит: большевики, представлявшие низы общества, воспользовались критической ситуацией и сделали для страны социалистический выбор в ущерб демократическому развитию страны. Другая точка зрения состоит в том, что фундаментальные изменения в политической ситуации, сложившейся в России осенью 1917 года, назрели, поэтому падение Временного правительства и победа большевиков, как самой передовой политической партии на тот период в России, показалось

---

<sup>1</sup> Библиотекарь.Ру. Причины Октябрьской революции. – URL: <http://www.bibliotekar.ru/gulag/46.htm> (дата обращения – 9.10.2017).

<sup>2</sup> История России кратко. Роль Ленина в Октябрьской революции. – URL: <http://historykratko.com/vladimir-ilich-lenin> (дата обращения – 9.10.2017).

<sup>3</sup> Русская семерка. Личность Ленина. – URL: <http://russian7.ru/post/pochemu-bolsheviki-tak-legko-prishli-k-v/> (дата обращения – 9.10.2017).



закономерным итогом исторического процесса. В Октябрьской революции 1917 года большевики, по мнению ряда историков, победили потому, что представляли собой централизованную политическую силу, имевшую широкие связи с массами, и, хорошо зная желание народа, выдвинули лозунги, в которых нашли отражение желания масс - немедленное окончание войны и обещание справедливого мира с правом национального самоопределения вплоть до отделения; немедленная передача земли крестьянам; немедленный созыв Учредительного собрания; введение рабочего контроля на фабриках и заводах; отмена смертной казни даже для дезертиров с фронта и т. д. Среди причин победы Октябрьской революции исследователи называют следующие: руководство революцией со стороны рабочего класса, который являлся главной движущей силой социально-политического развития страны; союз рабочего класса с беднейшим крестьянством, который смог преодолеть сопротивление эксплуататорских классов; слабость буржуазии; руководство народными массами целеустремленной партией большевиков.

В.Т.Пуляев считает исключительно важным моментом революции провозглашение не индивидуалистского, а коллективного принципа общественной жизни, приоритет не личностных, а общественных интересов, стремление к социальной справедливости, так как «эти принципы особенно близки российскому народу с его традиционным желанием жить по совести и решать все вопросы соборно, сообща, коллективно и по справедливости». Победа Октябрьской революции привела к резкому изменению расстановки политических сил в России. Пролетариат стал господствующим классом, а большевистская партия - правящей. Переустройство общества осуществлялось на социалистических началах, поэтому свергнутые эксплуататорские классы оказывали всемерное сопротивление, которое вылилось в кровопролитную гражданскую войну.<sup>4</sup>

### *Литература:*

1.Библиотекарь.Ру. Причины Октябрьской революции. – URL: <http://www.bibliotekar.ru/gulag/46.htm> (дата обращения – 9.10.2017).

2.История России кратко. Роль Ленина в Октябрьской революции. – URL: <http://historykratko.com/vladimir-ilich-lenin> (дата обращения – 9.10.2017).

---

<sup>4</sup> Октябрьской революции. Последствия Октябрьской революции. – URL <https://textbooks.studio/uchebnik-teoriy> (дата обращения – 9.10.2017).

3.Русская семерка. Личность Ленина. – URL: <http://russian7.ru/post/pochemu-bolsheviki-tak-legko-prishli-k-v/> (дата обращения – 9.10.2017).

4.Октябрьской революции. Последствия Октябрьской революции. – URL: <https://textbooks.studio/uchebnik-teoriy> (дата обращения – 9.10.2017).

**Подвигаило А.А.**

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

### **ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОГО ПРОТИВОСТОЯНИЯ РОССИИ И ВЕДУЩИХ СТРАН ЕВРОПЫ И США НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ ИСТОРИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

Сотни лет российской истории несут в себе те или иные отпечатки геополитического противостояния со странами Западной Европы и США. Причины подобной конфронтации довольно много, к тому же всю историю государства российского, они менялись, в зависимости от вектора развития нашей страны. Так или иначе, но качественно новым витком противостояния российского государства и стран Европы, - была начавшаяся при Иване IV Васильевиче противоборство Московского царства с Западом в Ливонской войне (где на первых порах основными соперниками России были Польша и Литва, а впоследствии к ним присоединились Швеция и Дания). В Ливонской войне перевес сил оказался на стороне Западной Европы, но заключение Ям-Запольского и Плюсского перемирия, не означало окончания войны, а лишь отодвигало в будущее её новую фазу. Таким образом, начавшееся при Иване Грозном противоборство, с переменным успехом, продолжается и до сих пор, а единственное, что менялось в этом почти что полувеком противостоянии – это противники, формы и методы противостояния.<sup>5</sup>

Интенсивное развитие капиталистических отношений, и, как, следствие этого, промышленности в Европе 16-17 веков, давали определённое преимущество Швеции в противостоянии с феодальной Россией при Иване Грозном и первых Романовых. В тоже время, реформы Петра I, свели шведское преимущество на нет: в феодальной России за короткие сроки создали мощную промышленность,

---

<sup>5</sup> Самсонов А. Информационная война Запада против Ивана Грозного. [Электронный ресурс]. URL: <https://topwar.ru/102277-informacionnaya-voyna-zapada-protiv-ivana-grozno.html> (дата обращения 25.11.2018)

обеспечившую ей победу в Северной войне, продлившейся 21 год. Император Пётр I, смог создать на базе феодально-крепостнической России, мощный военное-промышленный комплекс, не уступавший по уровню ВПК ведущих стран Европы XVIII века, что дало России если не преимущество в противостоянии с ведущими Европейскими державами, то определённый паритет сил. Вместе с тем, усиление Российской Империи при Петре I придало новый импульс геополитическим противоречиям в Европе. Император Пётр, после 1721 года, стал размышлять о расширении сферы влияния Российской Империи не только в Европе, но на Ближнем Востоке и в Азии: в 1722 году Пётр начал свой поход на Персию, при этом всерьёз прорабатывался вопрос о выходе к Индии.<sup>6</sup>

Преобразования Петра I обеспечили стабильное развитие Российской Империи более чем на 150 лет. Вплоть до Крымской войны, которая показала всю дряхлость и анахроничность феодально-крепостнического строя, составлявшего оплот российской монархии. Поражение России в Крымской войне, где её главными противниками выступали ведущие европейские державы – Британская и Французская империи, ознаменовало качественно иной скачек в геополитическом противостоянии, - теперь на первый план выходила экономическая мощь державы. Ведущие европейские страны (Великобритания, Франция и Германия) активно проводили колониальную политику: мощная экономика требовала много ресурсов, а ресурсы и рынки сбыта были в колониях. Для завоевания и удержания колоний требовалась мощная армия и флот. Началась гонка вооружений.<sup>7</sup> На западе капитализм плавно переходил в новую стадию своего развития, - империализм, а России пришлось форсировано проводить комплекс буржуазных реформ, затянувшийся на десятилетия, чтобы начать строить у себя капиталистическую промышленность и не отстать в гонке вооружений.

Активная политика русских царей и российских императоров в деле собирания, а затем расширения российских земель привели к тому, что территория России с 1646 года по 1914 год выросла с 14,1 млн. км. До 21, 8 млн км. или в 1, 55 раза.<sup>8</sup> Вместе с тем, расширение

---

<sup>6</sup> Киселев Е. Как Пётр I Мадагаскар подчинить хотел. [Электронный ресурс] URL: [http://nvo.ng.ru/history/2005-07-01/5\\_petr.html](http://nvo.ng.ru/history/2005-07-01/5_petr.html) (дата обращения 25.11.2018)

<sup>7</sup> Володихин Д. Революции в военном деле Европы и России XIX столетия. Часть 2: Гонка вооружений.[Электронный ресурс] URL: <https://rusorel.info/revolyucii-v-voennom-dele-evropy-i-rossii-xix-stoletiya-chast-2-gonka-vooruzhenij/> (дата обращения 25.11.2018)

<sup>8</sup> Шишков В.В. Территориальная экспансия Российской Империи: от расширения к политической интеграции и унификации пространства. // Социум и власть. – 2012. №2. С. 124-128.

границ империи, сопровождалось диспропорциями в промышленном развитии. Так уровень промышленного производства Российской Империя к началу Первой мировой войны (1913 год) в мировом масштабе составлял – 5,3%, в то же время у Германии- 15,7, Великобритании – 14 %, США – 35,8 %.<sup>9</sup> Отставание России в экономическом развитии, наглядно проявилось в начавшейся в 1914 году Первой Мировой войне.

Первый период данного вооружённого конфликта можно назвать «войной вооруженных людей», когда на поле боя решающая роль отводилась большим массам пехоты, артиллерии и конницы. Второй период мировой войны можно считать уже вооружённым конфликтом совершенно иного типа. В 1916- 1918 гг. на поле боя главную роль уже играли газовые атаки, авиация и под конец войны – танки.<sup>10</sup> Российская промышленность не справилась с обеспечением потребности воюющей армии ещё на первом периоде данной войны и ярким тому подтверждением был «снарядный голод» военной компании русской армии в 1915 году.

Отставание в развитии молодой капиталистической российской промышленности, привело к поражению и краху Российской Империи и появлению новой страны – Союза Советских Социалистических республик, которому было суждено продолжить геополитическое противостояние с передовыми странами Европы и США. СССР находившийся под западными санкциями с момента своего возникновения в 1922 году, смог не только создать мощную военную промышленность, но и успешно противостоять западу до середины 80-х годов XX столетия. К середине 80-х годов экономика и технологии в США, Европе и Азии сделали качественный скачок: в развитых западных странах сформировалось так называемое постиндустриальное общество, которое отличается следующими принципиальными особенностями: на передний план в его развитии выходят три составляющих – информация, наука и сверхсложная экономика.

Интенсивному развитию постиндустриальной экономики на Западе и в Азии способствовала «революция менеджеров». Современный менеджмент позволяет решать целый ряд конкретных проблем: определять цели и задачи управления; разрабатывать

---

<sup>9</sup> Промышленность Российской Империи. [Электронный ресурс] URL: <http://www.protown.ru/information/hide/6606.html> (дата обращения 25.11.2018)

<sup>10</sup> Подвигайло А.А. Целотина Т.В. Трансформация экономической и военно-технической доктрины современного общества как доминирующий фактор развития институтов гражданского общества. // Власть.2015.№9.С.27-32

системы мероприятий по их достижению; разделять задачи на конкретные виды операций; координировать взаимодействие различных подразделений; совершенствовать иерархическую структуру; оптимизировать процесс принятия решений; проводить поиск эффективных стилей руководства и мотивации деятельности. Все это позволило резко улучшить организацию производства и эффективность управления. Таким образом, появление постиндустриального общества и внедрение информационных технологий означало мощный прорыв в военно-техническом развитии общества.<sup>11</sup>

К подобному развитию событий правящая в СССР номенклатура оказалась явно не готова, и вместо, модернизации советской экономики, был взят курс на форсированное построение в социалистической стране – капитализма по европейскому и американскому образцам, что означало крах СССР.

С распадом СССР, в геополитическую «игру» с Западом вступила Российская Федерация, руководство которой так же, как и при Александре II, форсированными темпами стало строить развитую капиталистическую экономику на осколках социалистической промышленности бывшего СССР. Успехи в развитии промышленности Российской Федерации дали импульс к активизации её внешней политики с середины 2000-х годов. В 2014 году Россия вернула Крым, что послужило отправной точкой качественно нового для современной России витка противостояния с США и западной Европой. Современные отечественные эксперты и политики при анализе происходящих событий часто употребляют такие термины как «холодная война» или «информационная война». Термином «холодная война» характеризовалось противостояние СССР и США после Второй мировой войны, то есть противостояние двух систем – социалистической и капиталистической. На данный момент мы имеем противостояние внутри глобальной капиталистической системы. Поэтому на наш взгляд было бы более точно охарактеризовать нынешний виток противоборства России и Запада – «информационной войной»<sup>12</sup>.

Сам термин «информационная война» и, собственно говоря, «информационная война» как способ борьбы, - появился во второй половине XX столетия, во многом как ответ на гонку вооружений. Огромные затраты на создание новых и поддержание в боевой

---

<sup>11</sup> Лисичкин В.А., Шелепин Л.А. Третья мировая (информационно-психологическая) война. - М.: «Эксмо», 2003.- С.11-12.

<sup>12</sup> Там же.

готовности имеющихся вооружений, выдвинули необходимость поиска менее затратных и более эффективных способов ведения войны.

Новая война или война XXI столетия, мыслится современными стратегами не столько противостоянием армий и флота, а сколько мощнейшим инструментом манипулирования общественным мнением. Для концепции информационной войны абсолютно неважно наличие у противника ядерного оружия, так как оно в большей степени является «политическим аргументом». Применение ядерных бомб сопряжено с катастрофическими последствиями как для тех против кого его применили, так и для тех, кто применил, ведь радиация не разбирает кто прав, а кто виноват. Экономические последствия применения ядерного оружия так же не в пользу последнего ибо применять ядерные бомбы не выгодно: территория, подвергшаяся атомной бомбардировке практически не пригодна для использования. А это в условиях нарастающей борьбы за природные ресурсы просто не допустимо.<sup>13</sup>

Если посмотреть на динамику развития военной доктрины во второй половине XX столетия с позиции экономической, то получается, что передовые державы искали эффективное средство уничтожения противника, с наименьшими потерями в личном составе собственной армии и с наибольшим разрушительным эффектом, при сохранении территории противника доступной для экономической деятельности.

Таковой «панацеей» и явилась «информационная война».<sup>14</sup>

Новое информационное оружие по своему эффекту превзошло все ожидания его разработчиков. При относительно малых затратах оно давало и даёт потрясающий экономический эффект. Стратегия информационной войны предполагает использование политических противоречий в «интересующей» стране, в интересах третьих заинтересованных держав. Любые события в рамках политического противостояния могут быть соответствующим образом «обработаны» через СМИ и Интернет и использованы для обострения конфликта и трансформации его в затяжной политической кризис, который приведёт в лучшем случае к смене правительства и президента (Грузия, 2003 г.; Украина, 2004 и 2013 г.) или, в «худшем случае», к

---

<sup>13</sup> Подвигаило А.А. Целютина Т.В. Трансформация экономической и военно-технической доктрины современного общества как доминирующий фактор развития институтов гражданского общества. // Власть.2015.№9.С.27-32.

<sup>14</sup> Там же

контролируемой гражданской войне (Ливия 2011, Сирия с 2011 и по сегодняшний день).

Базисным элементом стратегии современной информационной войны является *абсолютная вариативность её идеологической составляющей*. Это может быть тезис о защите «прав человека» и «свободы личности», существующие в различных транскрипциях и признающиеся незыблемой основой построения гражданского общества. Или же наоборот идеи о защите «веры наших предков», территории, «где жили наши деды и прадеды» и т.д.<sup>15</sup>

Спецификой современных информационных войн является идея неструктурного управления людскими массами, которая предполагает активные действия со стороны «свободной личности» по защите своих прав и свобод или же защите всех угнетаемых, или защите своей веры и земли. Вариативность идеологии предполагает широкий спектр воздействия на отдельную личность: та или иная «сакральная» идея, – тиражируется через СМИ для формирования необходимой модели поведения или бездействия людских масс. Собственно говоря, на данном этапе информатизации, любая идея, распространяемая через СМИ, найдёт своих последователей готовых к действию.<sup>16</sup> Самим «массам» отведена роль исполнителей – «солдат». При этом благодаря «незримой» работе «командно-управленческих структур» сами «солдаты» уверены, что творят историю по их собственной воле. Главная задача «солдат» - организация и участие в государственном перевороте.

Участие России в новом информационном противостоянии, требует от неё проведения активной экономической и сбалансированной социальной политики.<sup>17</sup> Так как главная цель для информационной войны – это прежде всего социум (общество). От состояния российского общества во многом будет зависеть эффективность «военных операций» проводимых Россией в современном информационном поле. Поэтому перед российской властью стоит непростая задача поиска компромисса с российским обществом. И данную задачу необходимо решить в обозримом будущем.

---

<sup>15</sup> Шарп Д. От диктатуры к демократии: Стратегия и тактика освобождения. М.: Новое издательство, 2012. 84 с.

<sup>16</sup> Соколов А.В. 2015. Электронные коммуникации в социальной активности граждан. //Власть. 2015. № 3. С. 67-70.

<sup>17</sup> Моисеев В.В. Государственная политика противодействия коррупции в современной Росси. Москва.: DirectMEDIA, 2014. 504 с.

*Литература:*

1. Володихин Д. Революции в военном деле Европы и России XIX столетия. Часть 2: Гонка вооружений. [Электронный ресурс] URL: <https://rusorel.info/revolyucii-v-voennom-dele-evropy-i-rossii-xix-stoletiya-chast-2-gonka-vooruzhenij/> (дата обращения 25.11.2018)
2. Киселев Е. Как Петр I Мадагаскар подчинить хотел. [Электронный ресурс] URL: [http://nvo.ng.ru/history/2005-07-01/5\\_petr.html](http://nvo.ng.ru/history/2005-07-01/5_petr.html) (дата обращения 25.11.2018)
3. Лисичкин В.А., Шелепин Л.А. Третья мировая (информационно-психологическая) война. - М.: "Эксмо", 2003.- С.11-12.
4. Моисеев В.В. Государственная политика противодействия коррупции в современной России. Москва.: DirectMEDIA, 2014. 504 с.
5. Подвигайло А.А. Целютина Т.В. Трансформация экономической и военно-технической доктрины современного общества как доминирующий фактор развития институтов гражданского общества. // Власть.2015.№9.С.27-32.
6. Промышленность Российской Империи. [Электронный ресурс] URL: <http://www.protown.ru/information/hide/6606.html> (дата обращения 16.11.2018)
7. Самсонов А. Информационная война Запада против Ивана грозного. [Электронный ресурс]. URL: <https://topwar.ru/102277-informacionnaya-voyna-zapada-protiv-ivana-groznogo.html> (дата обращения 16.11.2018)
8. Соколов А.В. 2015. Электронные коммуникации в социальной активности граждан. //Власть.2015. № 3. С. 67-70.
9. Шарп Д. От диктатуры к демократии: Стратегия и тактика освобождения. М.: Новое издательство, 2012. 84 с.
10. Шишков В.В. Территориальная экспансия Российской Империи: от расширения к политической интеграции и унификации пространства. // Социум и власть. 2012.№2.С. 124-128



**Полякова Т.А.**

*Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина,  
г. Елец, Россия*

**К ВОПРОСУ О ПОДГОТОВКЕ МОЛОДЫХ  
СПЕЦИАЛИСТОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ  
ДЛЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ:  
ОПЫТ ЕЛЕЦКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА  
ИМ. И.А. БУНИНА**

В современных экономических условиях возрастают требования к подготовке квалифицированных специалистов, в том числе, инженерных кадров для машиностроительной отрасли, что является важной составляющей социально-экономического развития конкретного города, региона и страны в целом. Главная задача любого вуза – это, в первую очередь, подготовка специалистов для потребностей региональной экономики. Учитывая кадровую потребность региона ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина» вносит существенный вклад в подготовку кадров для машиностроительных отраслей производства. Так, с 2008 года профессорско-преподавательский коллектив университета осуществляет подготовку кадров для машиностроительной отрасли по программам специалитета: 080502 Экономика и управление на предприятии машиностроения, 151001 Технология машиностроения; бакалавриата – 15.03.05 Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств (Технология машиностроения) (См.: Таблица 1. Подготовка кадров для машиностроительной отрасли).

В рамках профориентационной работы с целью более глубокого ознакомления обучающихся с производством профессорско-преподавательским коллективом университета организовываются мастер-классы ведущих специалистов предприятий, встречи с работодателями, экскурсии на предприятия и т.д.

Начиная с первых курсов обучения, студенты знакомятся с производством на всех видах практики: учебной (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков в научно-исследовательской деятельности (слесарная); практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков в научно-исследовательской деятельности (станочная)), производственной (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, преддипломная практика).

Практическая подготовка обучающихся – необходимая составляющая при подготовке квалифицированных специалистов.

**Таблица 1.**

<b>Подготовка кадров для машиностроительной отрасли</b>						
по программам		Кол-во выпускников				ВСЕГО
		2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	
специалитета	080502 Экономика и управление на предприятии машиностроения	7	-	-	-	7
	151001 Технология машиностроения	19	-	-	-	19
бакалавриата	15.03.05 Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств (Технология машиностроения)	22	22	11	13	68

Практика – важное звено в формировании практических навыков у будущих специалистов, которое обеспечивает сближение инженерного образования с наукой и производством. Это позволяет обучающимся объединить теорию с практической деятельностью. Применяв последние достижения науки и техники, увидеть результаты своего инженерного труда и научиться мыслить грамотно не только технически, но и экономически, социально.

Практическая подготовка специалиста – это значимый момент не только обучения, но и дальнейшего трудоустройства молодых специалистов. Будущие специалисты машиностроительной отрасли имеют возможность проходить практику по своему направлению подготовки в профильных организациях нашего региона с учетом дальнейшего трудоустройства. Так, ключевой базой практик, предоставляющей наибольшее количество мест для студентов, на протяжении многих лет остается ведущее предприятие города Ельца – АО «Елецгидроагрегат» (См.: Таблица 2. Ключевые базы практик в Ельце).

На сегодняшний день ЕГУ им. И.А. Бунина поддерживает научно-производственные связи более чем со 140 предприятиями и организациями. Ориентируясь на концепцию взаимодействия вуза с работодателем, университетом сформированы устойчивые связи с работодателями промышленных предприятий г. Ельца и Липецкой области: АО «Елецгидроагрегат», АО «Энергия», ОАО

«Гидропривод», ОАО «Липецкоблснаб», ООО «Квернеланд Групп Манюфактеринг Липецк» и др.

**Таблица 2.**

**Ключевые базы практик в Ельце**

№ п/п	Организация, предприятие, компания	Количество студентов	
		2016-2017 уч. год	2017-2018 уч. год
1.	МБОУ Лицей №5	151 чел.	120 чел.
2.	МБОУ ДО «Дом пионеров и школьников города Ельца»	103 чел.	61 чел.
3.	МБОУ СОШ №10 с углубленным изучением отдельных предметов	20 чел.	59 чел.
4.	АО «Елецгидроагрегат»	31 чел.	53 чел.
5.	ОБУ «ЦСЭН по городу Ельцу»	30 чел.	44 чел.
6.	МБОУ Гимназия № 11		43 чел.
7.	Бюджетное учреждение «Уполномоченный многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Липецкой области»		42 чел.
8.	МБДОУ «Детский сад №39 «Подснежник»		28 чел.
9.	МБОУ Гимназия №97	6 чел.	27 чел.
10.	МБДОУ «Детский сад № 14 г. Ельца»		26 чел.
11.	МБОУ «ОШ №15 г. Ельца»	31 чел.	22 чел.
12.	ООО «АйТи-Нэт»	7 чел.	22 чел.
13.	МБОУ СПШ №1 им. М.М. Пришвина		21 чел.

Вузом установлены крепкие партнерские отношения с производителями, способствующие решению вопросов качества подготовки кадров и трудоустройства выпускников. Университет постоянно заключает долгосрочные договоры о сотрудничестве, обеспечивая выпускников конкретными предложениями по трудоустройству. Например, «в АО «Елецгидроагрегат», начиная с 2012 года, каждый год из числа молодых специалистов вуза принимаются на работу инженеры-конструкторы, инженеры-технологи. В настоящее время более 10 % от общего количества сотрудников предприятия составляют выпускники ЕГУ им. И.А. Бунина» [1].

Ведущие работники промышленных предприятий ежегодно участвуют в работе ГИА, научно-исследовательских работах совместно с вузом. Регулярно осуществляется работа с заявками от предприятий на разработку студентами тем выпускных квалификационных работ и обеспечение внедрения их результатов в производство.

Так, в агропромышленном институте разработан дипломный проект Холиной Людмилы Васильевны «Проектирование участка механосборочного цеха по производству (изделия) с разработкой технологического процесса механической обработки (детали) на базе ПАО „Елецгидроагрегат“» (2017 г.), Булатова Юрия Николаевича

«Проектирование участка механосборочного цеха по изготовлению нижнего кольца поворотного круга ПВ18РУКП подвески ТЭД тепловоза ТЭП 70 с разработкой технологического процесса по его изготовлению на базе ПАО „Елецгидроагрегат”» (2018 г.) и др.

Принципиально важным становится сотрудничество агропромышленного института ЕГУ им. И.А. Бунина с промышленными предприятиями в организации и проведении научно-практических конференций, региональных семинаров, круглых столов с приглашением специалистов-практиков и обучающихся вуза. Так, на научных мероприятиях различного уровня коллективом университета и потенциальными работодателями активно обсуждаются проблемы подготовки молодых специалистов, в том числе, инженерных кадров для машиностроительной отрасли: школа-семинар «Современные требования работодателя» (2015 год); научно-практические конференции с международным участием «Подготовка специалиста для реального сектора экономики: эффективные методы организации практик бакалавров» (2016 год), «Научно-методические основы подготовки кадров для машиностроительного кластера «Долина машиностроения» Липецкой области» (2017 год); круглый стол «Партнерство в сфере подготовки кадров» в рамках Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Адаптация к рынку труда молодых специалистов и содействие их трудоустройству» (2018 год); региональный семинар «Подготовка квалифицированных инженерных кадров для машиностроительной отрасли Липецкой области» (2018 год) и др.

На наш взгляд, при подготовке специалистов для различных отраслей промышленности и квалифицированных инженерных кадров для современного машиностроения, в частности, важно установить непрерывный цикл подготовки молодого специалиста в цепочке «практика – трудоустройство» на одном и том же предприятии (организации), а возможно, разработать и принять к действию долгосрочную программу сотрудничества «университет – работодатель»; особое внимание уделить подписанию договоров, ориентированных на целевую подготовку специалистов; увеличить количество научно-исследовательских работ, позволяющих решать конкретные производственные проблемы, в рамках которых активно задействуется студенческий научный потенциал.

*Литература:*

1. Герасимова Е.Н. Статья востребованным: выпускники Елецкого государственного университета не остаются без работы // Российская газета. Экономика. - № 290 (7158). 22 декабря 2016 года. – С. А10/11.

**Приставка Т.А., Червоный М. А.**

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

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СРЕДНЕЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ КАК ФАКТОР ДЛЯ  
УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Аннотация: в данной статье рассмотрено содержание и значение социального партнерства для развития социальной системы профессионального образования.

Ключевые слова: социальное партнерство, эффективность профессионального образования, качество образования, ресурсное взаимодействие, рынок труда.

Социальное партнерство в профессиональном образовании понимается как взаимодействие работодателей, государственных органов и учреждений профессионального образования с гражданами, которые хотят получить или уже получили профессиональную подготовку (учащиеся учебных заведений, их родители, сотрудники), действующие на основе взаимного учета интересов и потребностей в целях повышения эффективности профессиональной подготовки и удовлетворения спроса на профессиональную компетентность на рынке труда [5, с. 63]. В широком смысле социальное партнерство - это деятельность различных социальных групп, которая приводит к положительным эффектам, в чем заинтересованы все стороны. Поэтому социальное партнерство образовательного учреждения отличается от других форм взаимодействия: патронажа, спонсорства, опеки. Его главная идея - взаимовыгодное сотрудничество, в котором образовательное учреждение является полноправным партнером. Это означает прямой обмен ресурсами, возможностями и знаниями, которые имеются в наличии социальных партнеров для получения конкретных результатов деятельности учебного заведения. Социальное партнерство не ограничивается одноразовыми действиями, оно основывается на взаимном доверии и долговременном сотрудничестве. Это позволяет действовать

эффективно и успешно, учитывать приоритетную перспективу всех партнеров и координируя совместные действия таким образом, чтобы в результате каждый участник понимал свои обязанности и задачи, имел ресурсы для их выполнения, и, что наиболее важно, давал конкретный результат. Такая деятельность наиболее эффективна и экономична для партнеров, в том числе в системе образования.

Сегодня в системе профессионального обучения много нерешенных проблем. Одной из наиболее важной для решения является эффективность среднего профессионального образования. Главная проблема такого уровня образования - противоречие между потребностью в квалифицированных рабочих и отсутствием объективных экономических прогнозов, предвзятым отношением к квалифицированным работникам со средним профессиональным образованием [2].

Следует отметить, что такая проблема не единична и характерна для большинства российских регионов. Одним из способов ее решения является развитие социального партнерства в профессиональном образовании, как, например, в Белгородской области.

Правовой основой социального партнерства в Белгородской области являются Конституция Российской Федерации, общепризнанные международные нормы, федеральные законы, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, законы Белгородской области, а также другие нормативные правовые акты, акты социального партнерства, регулирующие социально-трудовые отношения.

Основными принципами социального партнерства являются:

- паритете сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- помощь государства в укреплении и развитии социального партнерства на взаимовыгодной основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых договоров, соглашений;

- ответственность сторон за невыполнение по их вине договоров, соглашений.

14 ноября 2018 года с участием Ирины Волошиной, директора по развитию системы профессиональной квалификации Всероссийского научно-исследовательского института, состоялось совместное заседание Совета работодателей Белгородской области в социальной сфере по приоритетным для экономики региона отраслям. В мероприятии приняли участие представители губернатора Белгородской области, представители органов исполнительной власти, руководители региональных организаций работодателей, руководители и представители промышленных предприятий, социальных учреждений, высших учебных заведений и учреждений профессионального образования в регионе. Всего более 230 участников.

В Белгородской области в сферу подготовки специализированного персонала вкладываются огромные усилия и деньги. В регионе наблюдается высокий процент трудоустройства выпускников. Репутация рабочих профессий растет. Сопредседатель совета работодателей Белгородской области по отрасли «Социальная сфера», заместитель губернатора области – начальник департамента здравоохранения и социальной защиты населения Наталия Зубарева призвала присутствующих активизировать работу по всем озвученным направлениям развития регионального сегмента национальной системы квалификаций, быть инициативными участниками мероприятий по формированию национальной системы квалификаций и подготовки кадров для рынка труда.

В заключении хочется сказать, что социальное партнерство в профессиональном образовании способствует не только повышению образования, но и полной реализации права на труд, а также вносит значительный вклад в развитие экономики, культуры и благосостояния граждан.

#### *Литература:*

1. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон Рос. Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. О Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 годы [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Рос. Федерации от 7.02.2011 г. № 6. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Глушанок Т. М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. 2008. № 6. С. 80-83.

4. Олейникова О. Н. Социальное партнерство в профессиональном образовании. М.: Центр изучения проблем проф. образования, 2005. 82 с.

5. Тесленко И. В. Портрет абитуриента 2013 года (выпускника школы, поступающего в учреждения СПО и ВПО): результаты исследования // Современные проблемы науки и образования : электрон. науч. журн. 2013. № 4. URL: <http://www.science-education.ru/110-9665>.

**Приставка Т.А., Бомба И.В.**

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

## **ПРОФИОРИЕНТАЦИЯ И ВЫБОР СПЕЦИАЛЬНОСТИ В ВУЗЕ КАК СЛЕДСТВИЕ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ**

На сегодняшний день обучение в Вузе, а как следствие получение диплома о высшем образовании является, по сложившемуся общественному мнению, является обязательным условием успеха в современном мире. На сегодняшний день число студентов обучающихся в вузах составляет около 4,4 миллионов человек. [1] Однако по статистике 21% студентов российских вузов не «доходят» до получения диплома о высшем образовании. К причинам отчисления студентов из институтов можно отнести недостаток мотивации в обучении, а так же решение сменить специальность.

Мотивация осознанного выбора профессии - это система мотивов, направленных на реализацию потребности в получении определенного вида профессиональной деятельности. [2] Мотивация занимает основное место в структуре поведения личности и является одним из главных понятий, используемых для объяснения движущих сил и деятельности человека в целом. Мотив, мотивация - побуждение к активности и деятельности субъекта, связанная со стремлением удовлетворить определенные потребности. [3]

В данной статье, мы провели исследование мотивации студентов к выбору их специальности, института, факультета и направления, а так же определили представления студентов о своей будущей профессии.

В исследовании приняли участия студенты 1 и 2 курса обучения, Белгородского государственного технологического университета



имени В.Г. Шухова. Исследование проводилось по средствам анкетирования, в нем приняло участие в общей сложности более 50 человек. Анкета состоит из 12 вопросов и представлена в Приложении 1. Результаты полученных данных представлены на рис.1; рис.2; рис.3.

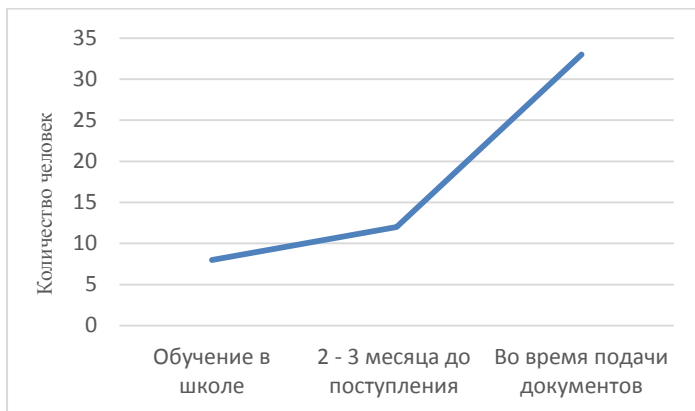


Рис.1. Зависимость принятого выбора специальности от времени до поступления.

Как видно из рис.1, большинство опрошенных студентов приняли решения о поступлении на выбранную специальность непосредственно во время подачи документов. Это свидетельствует о неопределенном и не в полной степени осознанном выборе специальности. В процессе опроса большинство студентов 68% сделали выбор своей специальности не исходя из своих личных желаний и убеждений, а под влиянием родителей, знакомых или исходя из экономических соображений.



Рис.2. Осведомленность абитуриентов о направлениях подготовки.

Исходя из данного графика, более половины (77%) опрошенных студентов обучаясь в школе (техникуме) не знали о существовании своей специальности. Это может свидетельствовать о недостаточной профориентации учеников в школе, а так же об недостаточной работе вуза по привлечению студентов на данные направления подготовки.



Рис.3. Бесплатное отделения как основной показатель по выбору специальности.

Исследуемые данные показали, что для большинства опрошенных студентов бесплатное отделение является основным показателем по выбору специальности. По результатам опроса, большая часть студентов сменила бы свою специальность, на специальность с более низким конкурсом, в пользу бесплатного обучения.

Полученные в этом опросе данные свидетельствуют о том, что при поступлении в вуз, студенты выбирают направление подготовки не исходя из своих желаний, амбиций и интересов, а по иным причинам. Как следствие уже на стадии обучения у студентов пропадает мотивация и интерес к учебе. Порядка 32% из опрошенных студентов хотели бы сменить специальность или уже сменили её. Отсутствие мотивации и интереса к образовательному процессу может послужить причиной плохой посещаемости студентов и как следствие окончания обучения в институте без получения диплома о высшем образовании.

Система профориентационной работы, должна носить комплексный и многоступенчатый характер, «сопровождать» ученика в ходе профессионального становления и обучения [4-6]. Необходимо проводить ряд информационных и рекламных мероприятий, повышающих интерес к профориентационной деятельности в среде школьников и студентов.

Выбор специальности в вузе фактически является выбором будущей профессии, именно поэтому уже на стадии обучения в школе необходимо создать условия для развития мотивации к профессиональному выбору будущего образовательного профиля. Для создания этих условий необходимо:

- 1) Проводить работу с ценностными установками молодежи с учетом новой системы ценностей и требованиями современного рынка труда;

- 2) Формировать потребности во взрослении подростков и предоставление им специально организованных пространств, моделирующих идеальное «взрослое» общество;

- 3) Мотивировать учеников к обучению через раскрытие их личностных способностей к профессиям и формирование интереса к получению знаний, необходимых для успешного профессионального самоопределения.

- 4) Информировать учащихся о видах профессионального образования, состоянии рынка труда, содержания и условий труда по выбранной профессии, учебные заведения, где можно получить данную профессию.

5) Выявление у обучающихся профессиональных интересов к определенной области деятельности, наличия специальных способностей к определенному виду профессиональной деятельности.

6) Развивать практический опыт в выбранной трудовой деятельности (занятия в кружках, секциях, факультативах, музыкальной школе).

Трудности профессионального самоопределения учащихся в значительной степени обусловлены низким уровнем информированности о специфике различных профессий, характере профессионального труда и возможности получения данного образования в конкретном учреждении. Основной целью образовательного учреждения должно быть создание условий для организации эффективной системы предпрофильной подготовки, способствующей самоопределению обучающихся относительно выбираемых ими профилей дальнейшего обучения.

По результатам проведенных исследований можно сделать вывод, что мотивация овладения профессиональной деятельностью у студентов является достаточно низкой, а мотивацией для продолжения обучения является сложившее общественное мнение и получение диплома о высшем образовании. Профорientационная работа, а также прямое сотрудничество с частными и государственными вузами дают возможность каждому абитуриенту и студенту осознанно и ответственно подойти к выбору своего профессионального пути, обеспечивая тем самым заинтересованность студента в получении профессии и мотивируя его к профессиональному развитию.

#### *Литература:*

1. Пряжникова Е.Ю. Влияние программы профориентации на особенности мотивации студентов-психологов текст научной статьи по специальности «психология» / Пряжникова Е.Ю., Никитин А.В. // Вестник Волгоградского государственного университета. ISSN: 2306-415. [Электронный ресурс]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21093755>
2. Солдатенко О.А. Профорientация – основа профессионального самоопределения студентов: миф или реальность? // Современная педагогика. 2013. № 2 [Электронный ресурс]. URL: <http://pedagogika.snauka.ru/2013/02/855>
3. Приставка, Т. А. Профессиональная мотивация учебной деятельности студентов: структура и сущность / Т. А. Приставка // Социально-гуманитарные знания. - 2013. - N 8. - С. 101-113. - ISSN 0869-8120. (Шифр в БД С898797/2013/8)

4. Приставка, Т. А. Роль познавательной активности студентов в процессе формирования профессиональной мотивации учебной деятельности / Т. А. Приставка // Социально-гуманитарные знания. - 2013. - № 12. - С. 184-193.. - ISSN 0869-8120. (Шифр в БД С898797/2013/12)
5. Приставка, Т. А. Учебно-профессиональная мотивация студентов: теория и практика : монография / Т. А. Приставка ; ред. И. Ф. Исаев. - Белгород : Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2010. - 225 с. - 112.84 р.

**Приставка Т.А., Лисицына А.В.**

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

### **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Во время учебы каждый из нас думает, что по окончании обучения в университете, техникуме, колледже мы найдем достойную, высокооплачиваемую работу. Но каждый год в конце июне, после получения диплома выпускники пополняют ряды безработных. Почему же это происходит?

Есть множество точек зрения, которые отвечают на поставленный вопрос. С одной стороны, работодатели не рассматривают молодых специалистов, потому что у них нет опыта, а производственные практики, которые предоставляют университеты, не дают нужного опыта. На современном рынке труда конкурентоспособный будет работник, который хорошо знает технические особенности своей профессии, который выполняет поставленные задачи с учетом установленных временных рамок, который умеет работать в стрессовой ситуации. Молодой специалист, который только выпустился из вуза не обладает такими свойствами, а следовательно работодателю необходимо обучить его этому, что не совсем в его интересах, так как на обучение необходимо много времени. В таких случаях на собеседованиях бывшим студентам многообещающе говорят: «Мы Вам перезвоним». С другой стороны, на сегодняшний день рынок переполнен такими специалистами как юрист, экономист, бухгалтер, менеджер и рабочие места по этим специальностям отсутствуют. Намного проще трудоустроится на рабочую специальность, например, газосварщик, водитель, слесарь, подсобный рабочий, но люди, окончившие вузы хотят найти место по специальности [1].

Столкнувшись с такими трудностями 40% молодых специалистов от безвыходности вынуждены работать не по специальности, 30% меняют профиль, 30% упорно ищут рабочее место по профессии.

По официальным данным молодежь составляет 30% от общего числа безработных, которые зарегистрированы в центрах занятости населения. Но существует и скрытая безработица, которая не учитывает всех безработных граждан. В таблице 1 приведены динамики официального уровня безработицы и занятости молодых специалистов в России на 2005 – 2015 гг [2].

Таблица 1

Динамика официального уровня безработицы и занятости молодых специалистов в России на 2005 – 2015 гг.

Наименование	Годы										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Количество безработных молодых специалистов, %	7,1	7,1	6,0	6,3	8,4	7,3	6,5	5,5	5,5	5,2	5,6
Кол-во безработных, зарегистрированных в Центрах занятости, млн человек											0,9
Кол-во экономически активных молодых специалистов, млн человек			12,7	13,0	13,9	13,5	11,5	12,9	13,6	14,1	14,8
Кол-во экономически неактивных молодых специалистов, млн человек			21,1	20,4	19,6	19,2	19,1	18,3	17,8	17,8	16,7

Анализ табл. 1 показал, что количество безработных молодых специалистов с 2009 года до 2015 года резко сократилось на 2,8%, но на 0,2% в 2015 году больше чем в 2014. Отмечено, что зарегистрированы в центре занятости на 2015 год было 0,9 млн человек. На 2018 год эта цифра составляет 30%. Количество активных молодых специалистов набирает рост с 2013 года. Количество экономически неактивных молодых специалистов превышает на 1,97% активных [3].

По официальным данным составлена табл.2, в которой отмечен состав безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости по Белгородской области на 2005 – 2010 гг..

Таблица 2

Состав безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости (человек) по Белгородской области

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Численность безработных людей всего	1904	2151	2176	2252	2020	2026
Численность безработных людей по причине увольнения	52	39	29	58	26	61
Численность безработных людей уволившихся по собственному желанию	966	1080	580	449	629	636
Высвобожденные работники	627	716	652	684	514	512
Выпускники общеобразовательных школ	-	-	3	6	7	5
Выпускники высших и средних профессиональных учебных заведений	125	114	75	265	217	213
Выпускники начальных профессиональных учебных заведений	28	16	20	47	41	42
Безработные люди, имеющие высшее образование	876	1041	924	886	860	865
Безработные люди, имеющие среднее профессиональное образование	665	715	724	659	515	517

Продолжение табл. 2

Безработные люди, имеющие начальное образование	196	240	256	339	303	302
Безработные люди, имеющие среднее (полное) общее образование	158	146	243	326	312	314

Безработные люди, не имеющие среднего (полного) общего образования	8	9	28	42	30	33
--	---	---	----	----	----	----

На основе табл. 2 можно сделать вывод, что число безработных молодых специалистов имеют высшее профессиональное образование. К 2010 году численность безработных людей, окончивших высшее и среднее профессиональное образование увеличилось, по сравнению с 2009 годом.

На 2018 год по Белгородской области число безработных молодых специалистов в возрасте от 18 до 24 лет, являющимися выпускниками учебных заведений составляет 610 человек [5].

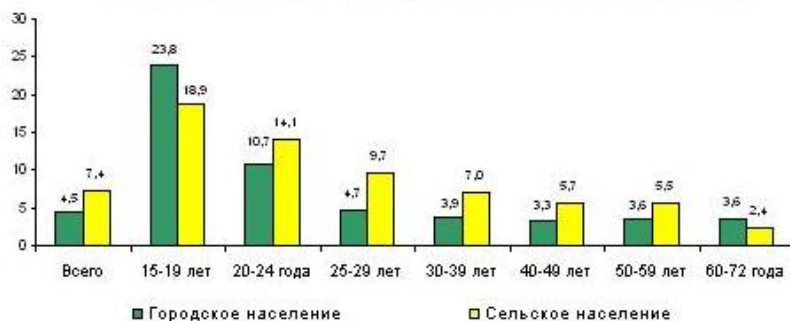


Рис. 1. Уровень безработицы по возрастным группам на 2015 год

Из рис. 1 видно, что в 2015 году в большинстве безработица коснулась молодых людей в возрасте 15 – 19 лет, коэффициент превышения безработицы составляет 3,8 раза чем у взрослого населения в возрасте 30 – 49 лет [4,5].

Таким образом, можно сказать, что высшее и среднее образование не является гарантом обретения хорошего рабочего места. На сегодняшний день основной проблемой не является трудоустройство молодого специалиста, а поиск работы по профессии. Сложности с данной проблемой объясняется двумя причинами.

Большинство выпускников считает, что после получения «заветного» диплома они могут возглавлять крупные компании, быть инженером ведущих заводов, но для получения такого уровня должности необходимо пройти рабочие профессии, на что многие



молодые специалисты не согласны. Именно нежелание постигать профессию с ее низов заставляет выпускников менять профиль своей специальности или долгосрочно искать работу «своей мечты» [6].

Еще одной проблемой для выпускников вузов является уровень оплаты их труда, который предлагает им непосредственный начальник. Решение данной проблемы является вопрос времени, если выпускник устроится на работу по специальности. Таким образом, приобретая опыт работы, он сможет рассчитывать на увеличение заработной платы [7].

В заключение можно сказать, что успехов в трудовой деятельности могут добиться люди, которые обладают такими свойствами как коммуникабельность, обучаемость, открытость к изменениям. Молодым специалистом необходимо обладать смежными профессиями, дополнительным образованием.

Молодежь на рынке труда является уязвимая категория граждан, которая нуждается в помощи государственной политики. Необходимо принятие законопроекта для трудоустройства выпускников вузов. Таким образом, число безработных людей снизится до минимума.

#### *Литература:*

1. Керимкулов Д.К. Социальные проблемы сельской молодежи в Кыргызской Республике // Вестник Калмыцкого университета. – 2012. – № 4. – С.26-28.
2. Койчуев Т., Койчуев П., Койчуева М. Избрав путь, идти прямо к цели. – Бишкек: ОО «Экономисты за реформу», 2002. – С. 78-95.
3. Кыргызстан в цифрах: Статистический сборник. Национальный статистический комитет Республики Кыргызстан. – Бишкек. 2014. – С.174-183.
4. Национальный статистический комитет КР. Занятость и безработица. Итоги интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы в 2012 г. – Бишкек. 2013. – С. 203.
5. Социальные тенденции Кыргызской Республики: 2008-2014. Национальный статистический комитет Республики Кыргызстан. Выпуск 10. – Бишкек. 2014. – С. 56-60.
6. Ярская В. и др. Молодым куда у нас дорога? Спрос и предложение рынка труда // Общественное мнение: Общественно-политический и экономический журнал. – 2012. - №7(154). – С. 40-45.
7. Абакиров С. Вопросы трудоустройства студентов Кыргызстана. – Бишкек: Исследовательский Институт «Сереп», 2010. URL: <http://serep.kg/index.php/publications/placement-for-students> (дата обращения: 19.11.18).

**Пчелинов-Образумов А.А.**

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

**УКРАИНСКИЙ ВОПРОС В ОЦЕНКАХ  
РОССИЙСКОГО ЭМИГРАНТА (ПО МАТЕРИАЛАМ  
ЖУРНАЛА «ВЕСТНИК ГАЛЛИПОЛИЙЦЕВ» ЗА 1937 Г.)**

В межвоенный период наибольшую активность в консервативном идейно-политическом лагере Российского Зарубежья проявляла военная эмиграция. Крупнейшей антисоветской военизированной организацией в 1930-е гг. являлся Русский Общевоинский союз (РОВС). Его коллективным членом было «Общество Галлиполийцев». Данная организация объединяла ветеранов 1-го Армейского корпуса армии генерала П. Н. Врангеля, расквартированных в конце 1920 – мае 1923 гг. в городе Галлиполи и в лагерях на Галлиполийском полуострове (Турция). Большая часть участников «Галлиполийского сидения» осела в Королевстве Сербов, Хорватов и Словенцев (Югославии) и Болгарии. Общество выпускало «Вестник Галлиполийцев». В конце 1920 года (ещё во время пребывания войск на турецкой территории) был основан журнал «Вестник правления Общества галлиполийцев», который неоднократно менял названия («Вестник Главного правления Общества галлиполийцев» (1924-1927), «Вестник галлиполийцев в Болгарии» (1927-1931), «Галлиполийский бюллетень» (1932), «Вестник Общества Галлиполийцев» (1933-1937), «Вестник Галлиполийцев» (1937-1938), «Галлиполийский вестник» (1938-1942)) и места издания (Галлиполи, Белград, София) выходил до 1942 года. На страницах «Вестника» публиковались документы Общевоинского союза и галлиполийских организаций (преимущественно, Болгарии, Югославии, Чехословакии и Франции), а также материалы о международной обстановке, ситуации в СССР. «Галлиполийский вестник» в значительной мере выражал мнение балканских (болгарской и югославской) диаспор российской военной эмиграции.

Обсуждался на страницах «Вестника Галлиполийцев» и украинский вопрос, т.е. проблемы, связанные с возможностью существования украинской государственности, украинцев как самостоятельного народа, украинской культуры и языка. Это, во многом, было связано с активизацией деятельности Организации украинских националистов (ОУН) в 1930-е гг.

В трёх номерах журнала (от 15 января, 18 февраля, 20 марта 1937 г.) была опубликована большая статья представителя украинского национального казачества – полковника А. П. Петренко «Украина – «самостоятельная держава»». О себе автор сообщал, что «родился в малороссийской семье, в Украине, вырос там, учился, окончив включительно и высшее учебное заведение, служил на государственной службе»<sup>1</sup>. Говоря о неосновательности претензий «самостийников» (украинских националистов) к России, Петренко отмечал, что как житель Малороссии «совершенно не знал, не чувствовал и не подозревал даже, что я был неравноправным гражданином Российской Империи и что я был каким-то бесправным иноплемёнником порабощённого народа»<sup>2</sup>.

А. П. Петренко резко осуждал современных ему украинских националистов (в том числе действовавших за границей), не считая их выразителями интересов народа Украины. По его мнению, все видные малороссийские деятели называли себя русскими, а свою страну «Землёй Русской». «Украинский сепаратизм, созданный недавно, сравнительно небольшой группой людей – явление крайне парадоксальное и противоестественное, не пустил глубоких корней в народной массе», – утверждал он<sup>3</sup>. Петренко также полагал, что с сепаратистами можно было бы не считаться, если бы они не имели поддержки извне и «не направлялись оттуда опытной рукой»<sup>4</sup>.

Интересно, что родоначальниками украинского сепаратизма А. П. Петренко называл историка и политического деятеля М. С. Грушевского и митрополита Галицкого и архиепископа Львовского Андрея Шептицкого. Автор отмечал, что они не имели ничего общего с Украиной и её народом, но «повели борьбу за освобождение именно нас [украинцев – А. П.] от России, а не своих галичан от немецкого владычества ...»<sup>5</sup>.

Анализируя события революции 1917 г. и гражданской войны, А. П. Петренко отмечал, что при переходе власти над Украиной в руки Центральной рады весной 1917 г. и «несмотря на то, что вдохновителями и руководителями её были австрийские агенты, самостийники Винниченко и Грушевский», большинство – «настоящие

---

<sup>1</sup> А. П. Украина – «самостоятельная держава» // Вестник галлиполищев. 15.01.1937 г. № 43. С. 19.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> А. П. Петренко Украина – «самостоятельная держава» // Вестник галлиполищев. 18.02.1937 г. № 44. С. 22.

<sup>4</sup> Вестник галлиполищев. 20.03.1937 г. № 45. С. 21.

<sup>5</sup> А. П. Петренко Украина – «самостоятельная держава» // Вестник галлиполищев. 18.02.1937 г. № 44. С. 22.

жители Украины» высказалось за установление в Российской республике федерального строя, в который «Украина вошла бы составной частью»<sup>6</sup>. Автор статьи подчёркивал, что мысль о сохранении единства Украины с Россией периодически повторялась в официальных документах Центральной рады на протяжении 1917 года. И даже после событий октября 1917 г. Центральная рада приняла решение не отделяться от России. По мнению А. П. Петренко, в январе 1918 г. Центральная рада была вынуждена провозгласить Украину [Украинскую Народную Республику] самостоятельным государством лишь «под угрозой большевицкого нашествия». Но и тогда вопрос «о федеральной связи с народными республиками бывшей империи» не был закрыт окончательно<sup>7</sup>. Как полагал автор, эти решения свидетельствовали о подлинной воле украинского народа.

В своей статье А. П. Петренко размышлял над тем, чтобы произошло, если бы, Украина стала самостоятельным государством. По мнению автора, в этом случае страна оказалась бы в более худшем положении, чем в 1654 году, т.е. до её присоединения к Великодержаве, так как к прежним врагам прибавилась бы могущественная Россия. Представитель консервативного лагеря Российского Зарубежья полагал, что между Украиной и Россией неминуемо начнутся войны: «Никогда Россия не примирится с отторжением от неё с таким трудом отвоёванной ею у Турции побережья Чёрного и частью Азовского морей с их богатейшими портами, Донецкого угольного бассейна и Криворожских железных рудников, на которые претендует Украина и без которых ни она, ни Россия существовать не смогут»<sup>8</sup>.

А. П. Петренко считал, что вступившая на путь самостоятельного развития Украина, неизбежно будет ограблена интернациональным капиталом. «Абсолютно обнищавшее население» не сможет поднять экономику и укрепить оборону без помощи извне. Это приведёт к тому, что Украина быстро потеряет свою самостоятельность<sup>9</sup>.

А. П. Петренко считал, что у России и Украины нет «абсолютно никаких оснований к борьбе и ненависти друг к другу», путь разделения будет губителен для обеих стран. Автор считал подобный сценарий маловероятным: «Самостоятельная, а может быть и враждебная внешняя политика Украины, совершенно недопустима для

---

<sup>6</sup> А. П. Петренко Украина – «самостоятельная держава» // Вестник галлиполийцев. 18.02.1937 г. № 44. С. 21.

<sup>7</sup> Там же. С. 21.

<sup>8</sup> Там же. С. 23.

<sup>9</sup> А. П. Петренко Украина – «самостоятельная держава» // Вестник галлиполийцев. 18.02.1937 г. № 44. С. 23.

России. Желая сохранить свою самостоятельность, Россия, в собственных интересах, никогда не допустит отделения от неё Украины». Автор пришёл к выводу, что наиболее благоприятным для украинских земель будет их нахождение в составе федерации с Россией: «независима и сильна Украина может быть только в единстве с другими народами Российского государства»<sup>10</sup>.

А. П. Петренко утверждал, что украинский язык не являлся самостоятельным и цельным: ««Мова» не понятна совершенно для малороссов, искусственно создана по заданию врагов России в наше уже время ... с целью совершенно обособить малороссов от великороссов и придать больший оттенок их самостоятельности». По утверждению автора, украинский язык, которому «самостийники» начали учить народ, был совершенно чужд языку Тараса Шевченко – «родному наречию малороссов». Публицист полагал, что «абсурдность, никчемность и даже вред в жизни Украины» нового языка особенно ярко проявились в созданном при гетмане П. П. Скоропадском Народном Украинском университете: «... Профессора, прежде чем приступить к чтению своих лекций, принуждены были изобретать новые украинские слова»<sup>11</sup>.

Критикуя украинских националистов за нежелание признавать культурную и историческую общность двух народов, А. П. Петренко отметил «Нет ничего более безумного, и отвратительного в наших самостийниках, как их ненависть ко всему русскому, возведённая ими в систему пропаганды, как это вечное копанье в старых болячках и грехах правителей России»<sup>12</sup>.

В номере «Вестника Галлиполищев» от 20 марта 1937 г. была напечатана Декларация Украинского Национального Казачества. В ней осуждалась деятельность украинских националистов и их стремление к созданию отдельного государства, отмечалось, что «пропаганда «Самостийной Украины» не встречает сочувствия в широкой массе украинского народа». В документе подчёркивалось, что украинское казачество поставило себе конечной целью «освобождение своих братьев от большевицкого ига и воссоздание Российского государства». Вместе с тем, отмечалось, что «с 1917 г. украинский народ, хотя под игом III Интернационала, но живёт своей особой

---

<sup>10</sup> А. П. Петренко Украина – «самостоятельная держава» // Вестник галлиполищев. 20.03.1937 г. № 45. С. 22.

<sup>11</sup> А. П. Украина – «самостоятельная держава» // Вестник галлиполищев. 15.01.1937 г. № 43. С. 20.

<sup>12</sup> А. П. Петренко Украина – «самостоятельная держава» // Вестник галлиполищев. 20.03.1937 г. № 45. С. 21.

национальной государственной жизнью, в союзе с другими народами Российского Государства»<sup>13</sup>.

Таким образом, в 1937 г. на страницах «Вестника Галлиполийцев» - одного из периодических изданий российской военной эмиграции, представлявшей консервативный лагерь Русского Зарубежья, украинский вопрос был рассмотрен в публикации А. П. Петренко. Автор резко критиковал деятельность украинских националистов - сепаратистов, стремившихся создать самостоятельное государство. По его мнению, Украина могла существовать только в рамках одного государства с Россией. Даже потенциальная возможность полного отделения Украины от Российского государства рассматривалась как крайне нежелательная, подчёркивалось, что подобный сценарий может привести к военным конфликтам между двумя странами, ослаблению Украины и её попаданию в зависимость от западных держав. Вместе с тем, он считал необходимым ликвидацию Советской власти («освобождении от ига большевизма») и переустройство страны. Позиционируя себя в качестве коренного украинца (малороссиянина) Петренко, тем не менее, осуждал создание и культивирование украинского языка, рассматривая его как искусственный, чуждый культуре России и Малороссии.

#### *Литература:*

1. А. П. Украина – «самостоятельная держава» // Вестник галлиполийцев. 15.01.1937 г. № 43. С. 19-20.
2. А. П. Петренко Украина – «самостоятельная держава» // Вестник галлиполийцев. 18.02.1937 г. № 44. С. 21-24.
3. А. П. Петренко Украина – «самостоятельная держава» // Вестник галлиполийцев. 20.03.1937 г. № 45. С. 21-22.
4. Декларация Украинского Национального Казачества // Вестник галлиполийцев. 20.03.1937 г. № 45. С. 22-23.

---

<sup>13</sup> Декларация Украинского Национального Казачества // Вестник галлиполийцев. 20.03.1937 г. № 45. С. 22-23.

**Романенко А.А., Приставка Т.А.**

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

## **ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.**

Фармацевтическая промышленность относится, как известно, к числу ведущих высокотехнологичных отраслей. Она широко применяет научные и практические достижения человечества. К необходимым для успешного создания современных и высокоэффективных лекарственных препаратов направлениям относятся фармацевтическая технология, аналитическая химия, методы фармакогнозии, фармакология и органическая химия. Залогом успеха в реализации фармацевтических проектов является наличие на предприятии достаточного количества специалистов различных областей знаний, объединенных общей целью.

Согласно современной законодательной базе, фармацевтическое производство непременно должно соответствовать требованиям надлежащей производственной практики. [1] По стандарту GMP (Good Manufacturing Practic) достаточное количество персонала с надлежащим уровнем квалификации – это залог успешного функционирования фармацевтического предприятия. В связи с этим обучение персонала является одним из компонентов функционирующей фармацевтической системы качества и базисом для бесперебойного снабжения населения необходимыми лекарственными средствами. [2-3] Это обуславливает высокие требования к уровню подготовки специалистов фармацевтических предприятий, качеству их знаний и умению их применять.

Правила GMP гласят, что «производитель должен обеспечить обучение персонала, деятельность которого может оказать влияние на качество продукции». Квалифицированный и обученный персонал, задействованный на всех этапах производства, играет важную роль в процессе производства лекарственных средств. Недостаточная компетентность работников является источником риска для качества и безопасности изготавливаемых лекарственных средств. Эффективная мера по снижению такого риска - это постоянное обучение персонала, который задействован в разработке, производстве и контроле качества лекарственных средств.

В соответствии с принципами менеджмента каждый процесс должен быть контролируемым. Кроме того, за каждым процессом должен быть закреплен ответственный специалист. На

фармацевтическом предприятии за процессом обучения персонала также закрепляется ответственный сотрудник. На него возлагается высокопрофессиональная работа по организации обучения, заключающаяся в построении корпоративной модели, которая охватывала бы все уровни руководства и исполнения в организации - от высшего до низового. [4] В обязанности ответственного за обучение персонала сотрудника входят разработка, согласование и утверждение системы обучения персонала предприятия. Этот сотрудник несет ответственность и за внедрение утвержденной системы обучения, обеспечение ее функционирования и контроль за внесением изменений в действующую систему обучения в соответствии со стандартами контроля изменений.

Как показывает передовой опыт, наиболее эффективным шагом является назначение ответственным за обучение компетентного во всех областях и аспектах деятельности предприятия специалиста. Таким специалистом, как правило, является «Уполномоченное лицо» (УЛ) предприятия. УЛ – это гарант качества производимой предприятием продукции и ее соответствия требованиям GMP.

Внедрение системы обучения персонала на фармацевтическом предприятии включает следующие этапы:

- разработка системы обучения коллективом компетентных авторов;
- согласование и доработка данной системы лицами, отвечающими за функционирование процессов производства. К ним относятся заместители директора по персоналу, производству, логистике, качеству, УЛ;
- ее утверждение в консолидированном виде.

При разработке системы обучения персонала необходимо разработать и описывающую ее документацию. Такая документация может быть разделена на несколько категорий:

- стандартные операционные процедуры, которые описывают виды обучения на предприятии, порядок их проведения и регистрации, а также категории, на которые делится персонал предприятия для проведения обучения;
- бланки регистрации проведения обучения и оценки его эффективности;
- программы обучения;
- материалы для обучения;
- список сотрудников предприятия (по группам), проходящих обучение;



- список преподавателей (приглашенных из других организаций или сотрудников предприятия, допущенных к проведению обучения на предприятии).

Утверждая систему обучения персонала на предприятии, руководство должно понимать, что обеспечение функционирования данной системы будет их обязанностью. [5]

Система обучения персонала фармацевтического предприятия состоит из следующих видов обучения:

- первичное;
- повторно-периодическое;
- экстренное;
- специальное.

Первичное обучение необходимо для вновь прибывших сотрудников, переведенных на другую должность и отсутствующих более года на рабочем месте специалистов. Его цель – это информирование обучаемого о его должностных обязанностях и методах их выполнения. Такое обучение проводится внутренними преподавателями, которые должны иметь профильное образование и достаточный опыт практической работы. В своей области они должны пройти внешнее обучение. Срок первичного обучения индивидуален.

Повторно-периодическое обучение может проводиться внутренними преподавателями из числа сотрудников организации или привлеченными преподавателями из внешних организаций. Проведение такого обучения осуществляется согласно разработанному плану. Для успешной реализации повторно – периодического обучения на предприятии оно должно быть организовано по следующим направлениям:

- повторно-периодическое обучение требованиям надлежащей производственной практики;
- повторно-периодическое обучение требованиям внутренней регламентирующей документации;
- повышение квалификации работников;
- переподготовка служащих.

Повторно-периодическое обучение внутренней регламентирующей документации проводится раз в год. Не реже одного раза в три года должно проводиться и повторно-периодическое обучение требованиям GMP.

Специальное обучение может потребоваться при установке нового оборудования, внедрении новых методик или новых версий рабочих документов. Такое обучение проводится и при замещении одного сотрудника другим.

Экстренное обучение нельзя спланировать заранее. Оно может быть связано с браком, отзывом продукции, рекламацией, законодательными изменениями в отрасли. Аварийная ситуация на производстве также является поводом для экстренного обучения.

Программа обучения специалистов может содержать разделы «Теоретические вопросы» и «Практические навыки». В обязательном порядке в нее должны быть включены общие тематики, которые обязательны к изучению всему коллективу. К таким тематикам можно отнести:

- система обучения персонала предприятия;
- система управления и обеспечения качества, политика предприятия в области качества;
- международные стандарты и требования для фармацевтической и медицинской промышленности, история создания международных требований GMP;
- цели разработки и внедрения GMP на фармацевтическом предприятии;
- общие требования ОСТ 42-510-98 (GMP);
- структура предприятия, распределение обязанностей на предприятии;
- производственная дисциплина на фармацевтическом предприятии;
- требования к одежде сотрудников фармацевтического предприятия;
- производственные помещения и требования к ним;
- требования к оборудованию;
- требования к внутренней документации и ее ведению;
- квалификация оборудования, валидация процессов, рекомендации по организации работ по квалификации и валидации на предприятии;
- система самоконтроля подразделений и предприятия в целом.

Специалистами фармацевтического предприятия изучаются Правила GMP. Это осуществляется с целью подготовки персонала к выполнению обязанностей в полном объеме, а также формирование у каждого работника понимания:

- специфики производства лекарственных средств и их прямого влияния на безопасность (жизнь и здоровье) потребителей;
- необходимости гарантирования качества лекарственных средств за счет надлежащей организации и технологии производства;

- необходимости точного выполнения требований инструкций и других документов;
- личного влияния каждого работника на качество лекарственных средств;
- ответственности каждого работника за качество лекарственных средств.

Выше было описано внутреннее обучение персонала на фармацевтическом предприятии. Важную роль играет также внешнее обучение. Оно представляет собой вид специального обучения, при котором сотрудник направляется для повышения квалификации в сторонние организации. Чаще всего на внешнее обучение осуществляется делегирование работников из числа руководителей 1 и 2 уровня. Прохождение внешнего обучения целесообразно по темам, с которыми связаны должностные обязанности. Исходя из этого, на предприятии составляется план внешнего обучения сотрудников на год. Внешнее обучение может быть организовано в форме семинаров, лекций, конференций и вебинаров. По прохождении обучения специалист получает сертификат о прохождении обучения. [6]

Нужно отметить, что неотъемлемой частью системы обучения является проверка знаний обучаемого персонала. Она призвана ограничить допуск к выпуску лекарственных средств тех сотрудников, которые не усвоили необходимый для самостоятельной работы материал. Для организации контроля знаний сотруднику, прошедшему обучение, может быть назначен экзамен. Успешная сдача экзамена – обязательное условие для допуска к работе.

Стоит сказать, что система обучения эффективна только в случае ее полного функционирования, а так же в тесной взаимосвязи с другими составляющими фармацевтической системы качества.

#### *Литература:*

1. Приказ Министерства промышленности и торговли РФ от 14 июня 2013 г. № 916 "Об утверждении правил надлежащей производственной практики"

2. Орлова, Е.В. Система обучения персонала на фармацевтическом предприятии / Е. В. Орлова // Вестник РУДН. Серия: Медицина. – 2010. – № 3. – С. 119–122.

3. Приймак, Е.В. Совершенствование системы менеджмента фармацевтического предприятия на основе интеграции требований ISO 9001: 2008 и принципов GMP / Е. В. Приймак, Л. Д. Бикиева // Методы менеджмента качества. – 2012. – № 10. – С. 10–17.

4. Коротовских А.П. Организационно-методические основы обеспечения качества при производстве лекарственных средств:

Учебное пособие / А.П. Коротовских, И.В. Сударев, В.Г. Гандель. М.: ООО «Полиграф-Бизнес», 2005. – С. 32–39.

5. Люлина, Н.В. Обучение персонала фармацевтического предприятия / Н.В. Люлина, И.Ю. Адамова // Ремедиум. – 2003. – № 6. – С. 68–71.

6. Михайлова, Н.И. Система обучения персонала на фармацевтическом предприятии / Н. И. Михайлова, А. В. Иванова, В. В. Кугач, Л. В. Мацкевич // Вестник фармации. – 2017. – № 3. – С. 21–28.

**Рогов Д.С., Минаева Л.А.**

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

### **ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ В ЭКОНОМИКУ РОССИИ.**

В современных условиях неоспоримой остаётся актуальность проблемы привлечения инвестиций в наше государство. Инвесторы РФ и иностранных государств сталкиваются с множеством рисков, невзирая на защитные механизмы инвестирования и государственные гарантии. Сейчас для инвестиций наиболее привлекательным остается топливно-энергетический комплекс. Этот сектор в общем объеме притока зарубежных инвестиций занимает третью часть. Государственное регулирование связано с рыночными механизмами страны, потому главной является инвестиционная политика, способная воздействовать на структуру накоплений и сбережений людей и их инвестиционную активность. Инвестиционная деятельность содействует росту экономики стран, обеспечивает подходящий финансовый климат в стране, является дополнительным источником капиталовложений в производство товаров, продуктов и услуг в стране.

Зарубежные инвестиции являются ещё одним отличным источником финансов, материальных ценностей и другого имущества, содействующих модернизации основного капитала. Реализация инвестиционных проектов и программ обеспечивает подъем экономики, наполняет внутренний рынок конкурентоспособными продуктами и услугами. Происходит внедрение новых технологий, современных способов управления и маркетинга, ноу-хау. Все это сопровождается повышением уровня квалификации служащих, потому что инвестиции имеют направление на определенные конкретные цели

и объекты. Из-за этого активно используются новые технологии, рыночные механизмы, международные договоры и т. д. [1]

Сейчас Российская экономика находится в нестабильном состоянии, тем самым показывая необходимость привлечения зарубежных инвестиций, обеспечивающих появление долговременного цивилизованного общества с высочайшим уровнем жизни населения страны. Привлечение зарубежного капиталовложения может стимулировать развитие и рост внутреннего инвестирования. Приток иностранных инвестиций очень важен для выхода из сегодняшнего кризисного состояния, вызванного дестабилизацией государственного хозяйства на фоне политической нестабильности на Украине и Ближнем Востоке, введением санкций и резким падением цен на нефть.

По своей сущности инвестирование является длительным вложением средств в разные отраслевые структуры хозяйства для получения прибыли. Но нужно учесть, что инвестирование должно иметь взаимовыгоду, то есть выгоду должен иметь и субъект, т.е. инвестор, и объект. [2]

Но, несмотря на это, вероятно возможность присутствия и других целей инвестирования: освоение новых рынков, увеличение объема капитала. Следовательно, получение социального эффекта от решения общественных задач становится более необходимыми, чем результат, который можно оценивать в денежном эквиваленте.

Момент принятия решения об инвестициях всегда строится на мультизадачности не только лишь возврата, но и сохранности ранее вложенных средств. На сегодня, инвестиции в русские проекты продолжают рассматриваться возможными иностранными инвесторами в качестве венчурного бизнеса. Потому стремление к высокой доходности проектов сталкивается с вопросами больших рисков, как и любой классический пример венчурного проекта.

Инвесторы отлично понимают, что реализация новых проектов в РФ связана с прибыльностью и окупаемостью, которые, в свою очередь, неразрывно связаны с политическими рисками и доступностью капитала. Капитал же в основном находится под контролем муниципальных ведомств. [3]

Денежно-кредитная политика, которая проводится в нашей стране лишает нашу экономику способности для самостоятельного генерирования долгосрочных кредитов и сужает диапазон направлений развития экономики до экспорта сырья и импорта инвестиций. Для многих не тайна, что даже слабая корректировка в ценах на нефть может поменять курс доходной части бюджета в

обратную сторону. Из-за этого принципиальной становится задача структурной реформации, ведь регулирование со стороны государства связано с рыночными механизмами, которые действуют в стране. Привлечение зарубежных инвесторов методом создания отдельной замкнутой зоны не может считаться действенным способом рыночного механизма.

Одним из распространенных причин высокой инвестиционной привлекательности принято рассматривать норму накопления. Необходимо отметить, что накопления необходимо перерабатывать, а не вывозить из страны. Сейчас частный сектор не обеспечивает модернизацию экономики инвестициями, поэтому происходит очевидный наклон в сторону оттока этого капитала из нашей страны.

Природой оттока капитала из страны является наращивание резидентами страны собственных активов за рубежом. При всем этом корпоративный сектор чаще предпочитает размещать средства в высоколиквидных активах. А домохозяйства, приобретавшие наличную валюту либо открывавшие денежные счета, на данный момент сменили свои предпочтения: сейчас значимая часть оттока, приходящегося на них, идет в виде вложений средств в иностранную недвижимость. [4]

На сегодня только 1% населения РФ вовлечен в процесс инвестирования. Согласно статистике, только четвертая часть всех проектов в стране не привязаны к деятельности страны по стимулированию инвестиционного процесса. Роль страны в этой ситуации обязана иметь точный характер - разработка и проведение новой инвестиционной политики, в том числе в регионах.

Когда это будет реализовано на реальной практике, а частный бизнес будет обеспечивать необходимый объем инвестиций в проектах, можно ждать значительных изменений в инвестиционной активности государственной экономики. Складывается мнение, что зарубежные инвесторы находятся в ожидании всех вероятных льгот, налоговых послаблений и потому откладывают момент инвестирования в экономику России. [5]

Но во многом причина в неразвитости спроса на многих рынках, в особенности региональных. Потому инвесторы так кропотливо обдумывают вопрос инвестиций в регионы, где наблюдается низкая покупательная способность, которая не может обеспечить ожидаемый возврат инвестиций.

Необходима такая инвестиционная политика, которая, способна воздействовать на структуру накоплений и сбережений людей, их инвестиционную активность. Если обеспечить это, может быть,

инвесторы станут принимать решения об инвестициях не только лишь на основе уровня и количества предоставляемых льгот, а на основе платежеспособного среднего класса и реального спроса. Важным становится создать у инвесторов не чувство стабильности и высокой инвестиционной активности в стране, а воздействовать на поведенческий характер зарубежных инвесторов. Тогда инвестиционный климат обретет новый рыночный и эффективный вид в глазах мирового общества, а зарубежные инвесторы закончат считать Россию государством, где риски реализуются сами собой, а способности еще необходимо суметь использовать.

#### *Литература:*

1. Игошин Н.В. Инвестиции. Организация, управление и финансирование/ Н.В. Игошин. М.: ЮНИТИ ДАНА, 2015. 542с.
2. Инвестиционный справочник [Электронный ресурс] // URL:[www.invest.bujet.ru](http://www.invest.bujet.ru). 12.04.2017
3. Колбасникова А. В. Проблемы привлечения иностранных инвестиций в экономику России // Молодой ученый. 2016. С. 56-72.
4. Кравченко Л.Н. Мандрик Е.С., Меры государственной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства. Актуальные проблемы экономического развития: сб. докл. Междунар. заочной науч.-практ. конф., посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова. Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. С. 101-106.
5. Кравченко Л.Н. Шевченко М.В. Кредитование предприятий малого бизнеса: проблемы и пути решения. Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. № 5. С.124-128.
6. Кравченко Л.Н. Шевченко М.В. Тенденции и проблемы привлечения прямых иностранных инвестиций в экономику РФ// Актуальные проблемы экономического развития: сб. докл. VII Междунар. заочной научн.-практ. К. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2016. С. 124-128.
7. Кравченко Л.Н. Шевченко М.В., Актуальные вопросы иностранного инвестирования в экономику России// Научные технологии и инновации: Междунар. науч.-практ. конф. Белгород, 2016. Ч.11. С. 138-142.
8. Слабинская И.А., Арская Е.В., Атабиева Е.Л, Агафонова М.В., Бухонова С.М., Бендерская О.Б., Брянцева Т.А., Гущина Т.Н., Киреева Ю.В., Ковалёва Т.Н., Кравченко Л.Н., Слабинский Д.В., Ткаченко Ю.А., Усатова Л.В., Шевченко М.В. Современные методы учёта, анализа и аудита. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. 135 с.

9. Федеральный закон от 9 июля 1999 г. N 160 ФЗ «Об иностранных инвестициях в Российской Федерации» (с изменениями от 29 апреля 2008 г.)// СПС «Гарант»

10. Федеральный закон от 25 февраля 1999 г. N 39 ФЗ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений» (с изменениями от 24 июля 2007 г.)// СПС «Гарант»

**Рудов Д.Н.**

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

**Александров А.Н.**

*Белгородский Юридический Институт МВД России  
имени И.Д. Путилина, Белгород, Россия*

**О ПОЛОЖИТЕЛЬНОМ ОПЫТЕ ПОДГОТОВКИ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ И ЭЛИТНЫХ  
СПЕЦИАЛИСТОВ (ПО МАТЕРИАЛАМ БЕЛГОРОДСКОГО  
ЮРИДИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА МВД РОССИИ ИМЕНИ И.Д.  
ПУТИЛИНА)**

Сегодня как никогда остро стоит вопрос о необходимости совершенствования подготовки специалистов для различных сфер деятельности, в том числе и для органов внутренних дел. Подготовка специалистов для органов внутренних дел должна отвечать современным требованиям, предъявляемым обществом к деятельности правоохранительных органов. Актуальность этого вопроса обусловлена рядом факторов, среди которых в качестве важнейших выступают реформа всей системы МВД России, а также реформирование системы образования в государстве.

Белгородским юридическим институтом МВД России имени И.Д. Путилина<sup>18</sup> в тесном взаимодействии с УМВД России по Белгородской области проводится активная работа по совершенствованию форм и методов подготовки высокопрофессиональных кадров, соответствующих современным криминогенным вызовам, а также складывающимся социально-политическим и экономическим условиям, способных эффективно решать поставленные задачи с учетом повышения престижа службы.

В этих целях совместным приказом Бел ЮИ МВД России и УМВД России по Белгородской области от 21 марта 2013 года №

---

<sup>18</sup> Далее – «Институт».



101/142 «О создании филиалов кафедр» образованы филиалы кафедр Института на базе структурных подразделений УМВД России по Белгородской области, соответствующих профилю их деятельности.

В рамках совершенствования форм и методов подготовки высокопрофессиональных кадров совместным приказом Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина, УМВД России по Белгородской области и Белгородского ЛО МВД России на транспорте от 10 июля 2018 года № 340/390/140 «О создании филиалов кафедр» образованы филиалы кафедр Института на базе структурных подразделений УМВД России по Белгородской области и линейного отдела МВД России на транспорте, соответствующих профилю их деятельности.

На сегодняшний день на базе следственного Управления УМВД России по Белгородской области и отдела организации дознания УМВД России по Белгородской области функционирует объединенный филиал кафедр уголовного процесса и кафедры уголовно-правовых дисциплин.

В перечень основных задач объединенного филиала кафедр входят следующие:

- обеспечение комплексного подхода к интеграции теоретических знаний у обучающихся и практического опыта оперативно-служебной деятельности структурных подразделений территориальных органов МВД России;

- формирование и закрепление у обучающихся практических умений и навыков по выполнению оперативно-служебных задач, стоящих перед структурными подразделениями;

- использование в образовательном процессе института и практической деятельности структурных подразделений результатов научных исследований и анализа правоприменительной практики.

В соответствии с планом работы на учебный год в рамках основных направлений деятельности филиалов кафедры уголовного процесса реализованы и продолжают реализовываться деятельностью объединенного филиала кафедры мероприятия по направлениям учебной, методической, научной, воспитательной и информационно-аналитической работы.

В 2017/2018 учебном году в соответствии с утвержденным расписанием проведения учебных занятий сотрудниками органов, организаций, подразделений УМВД России по Белгородской области с курсантами и слушателями Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина в 1-м и 2-м семестрах 2017/2018 учебного года, в целях совершенствования учебного процесса и методического обеспечения учебных дисциплин кафедры, профессорско-преподавательским

составом кафедры совместно с представителями филиала кафедры проводились учебные занятия, в которых приняли участие практические сотрудники следственных подразделений и подразделений по организации дознания.

Сотрудниками филиалов кафедры принято участие в проведении более чем 250 учебных занятий, из которых 84 - выездные практические занятия (в территориальных органах МВД России расположенных на территории г. Белгорода)<sup>19</sup>, в проведении государственной итоговой аттестации слушателей – приеме государственных экзаменов (в том числе и междисциплинарных), защите выпускных квалификационных (дипломных) работ.

В течение 2017/2018 учебного года сотрудники следственных подразделений и подразделений дознания территориальных органов МВД России по Белгородской области на районном уровне осуществляли рецензирование и консультирование по курсовым и выпускным квалификационным (дипломным) работам обучающихся всех форм.

Существенное значение для повышения качества процесса обучения имеет организация различных видов практики курсантов и слушателей, осуществление контроля за их проведением и участие в защите практики.

Среди наиболее значимых мероприятий, проводимых кафедрой уголовного процесса совместно с филиалами по направлению учебной работы необходимо отметить имеющийся опыт организации предварительной защиты итогов производственной, в том числе преддипломной, практики на базе подразделений филиалов кафедр.

Кроме того, интересен опыт участия филиалов кафедры в организации и проведении деловых игр, учений способствующих практикоориентированности процесса обучения.

Важным направлением методической работы филиалов кафедр является рецензирование учебно-методической литературы, подготавливаемой кафедрами, а также выпускных квалификационных (дипломных) работ слушателей. В каждом случае в филиалах кафедр рецензируются основные программы профессионального обучения (профессиональной подготовки), дополнительные профессиональные программы повышения квалификации, рабочие программы учебных дисциплин, фондовые лекции, учебные пособия, учебно-методические пособия и практикумы, подготовленные по профилю их деятельности.

---

<sup>19</sup> Материалы, предоставленные Бел ЮИ МВД России имени И.Д.Путилина.

Особое место в деятельности филиалов кафедр занимает формирование социального и профессионального самоопределения будущего специалиста, поэтому важным направлением деятельности филиалов кафедр является воспитательная и профориентационная работа.

Профориентационная деятельность направлена на привлечение абитуриентов в Институт, оказание помощи в осознанном выборе профессии и профессиональному самоопределению. Ярким примером такой совместной работы стало проведение «Дней открытых дверей» в Институте, в которых принимают участие с выступлениями перед абитуриентами представители филиалов кафедр, добившиеся успехов в службе, организуется показ подготовленных совместно с филиалами видеороликов, направленных на популяризацию и повышение социального престижа службы в органах внутренних дел.

Также в рамках воспитательной работы филиалы кафедр принимают активное участие в организации проведения таких мероприятий как «Неделя кафедры» Института, целью которых является укрепление взаимодействия и делового сотрудничества с территориальными органами МВД России, патриотическое воспитание обучающихся, повышение престижа службы в органах внутренних дел Российской Федерации<sup>20</sup>.

В рамках данного мероприятия в 2017/2018 учебном году на базе Института организовано и проведено торжественное мероприятие и тематический вечер, посвященный 25-летию со дня образования службы дознания органов внутренних дел.

Приглашенные руководители подразделений дознания УМВД России по Белгородской области высоко оценили уровень проведенных мероприятий игры и отметили необходимость и важность их проведения для подготовки высококвалифицированных специалистов для органов внутренних дел и популяризации дознания в органах внутренних дел.

Ежегодно на базе Института организуется проведение семинаров-совещаний по вопросам организации взаимодействия подразделений института с филиалами кафедр в УМВД России по Белгородской области с участием руководителей филиалов кафедр института, в рамках которых заслушиваются доклады руководителей заинтересованных кафедр о результатах взаимодействия с филиалами кафедр, намечаются дальнейшие перспективы совместной работы. Результаты деятельности филиалов кафедр также систематически

---

<sup>20</sup> Материалы, предоставленные Бел ЮИ МВД России имени И.Д.Путилина.

обсуждаются на оперативном совещании у начальника института, на заседаниях методического совета института и учебно-методических сборах Института, где неоднократно отмечалась положительная роль филиалов кафедр для деятельности Института и УМВД России по Белгородской области.

Таким образом, Институтом и в частности, кафедрами совместно с УМВД России по Белгородской области успешно применяются современные технологии совершенствования подготовки специалистов для органов внутренних дел и в настоящее время имеются конкретные перспективные направления этой работы.

Повышение профессионализма сотрудников органов внутренних дел остается главной задачей ведомственной системы образования, которая за последние годы прошла серьезную модернизацию. Образовательные организации становятся крупными учебно-научными центрами, располагающими развитой учебно-материальной базой и реализующими все уровни образования.

Таким образом, следует признать положительным опыт проведения на базе института учебно-методических мероприятий в рамках деятельности объединенного филиала кафедр уголовного процесса и уголовно-правовых дисциплин, созданного на базе следственного управления и отдела организации дознания УМВД России по Белгородской области.

При этом необходимо отметить, что наиболее эффективной формой проведения занятий является проведение выездных занятий в территориальных органах МВД России. При этом указанный положительный опыт вполне применим к деятельности кафедр БГТУ им В.Г. Шухова. Так за кафедрой социологии и управления БГТУ им В.Г. Шухова закреплена учебная дисциплина «Административное право», в рамках изучения которой со студентами проводится большое количество практических занятий (34 аудиторных часа). При этом более эффективным по нашему мнению являлось бы проведение учебных занятий по указанной дисциплине на базе соответствующих подразделений государственных органов (в соответствии с темами занятия). Указанная позиция в рамках дуального обучения способствовала бы повышению уровня квалификации будущих выпускников в части их практической ориентации к будущей деятельности.

#### *Литература:*

1. Приказ Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина, УМВД России по Белгородской области и Белгородского ЛО МВД России на транспорте от 10 июля 2018 года № 340/390/140 «О создании филиалов

кафедр» образованы филиалы кафедр Института на базе структурных подразделений УМВД России по Белгородской области и линейного отдела МВД России на транспорте».

2. Материалы, предоставленные Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина.

**Силин Н. И., Минаева Л. А.**

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

## **РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

Здоровье зависит от ряда факторов, включая биологические факторы, факторы окружающей среды, питание и уровень жизни. Другими словами, здоровье можно рассматривать как функцию благосостояния. Немногие из проблем, которые вызывают плохое здоровье, рассматриваются непосредственно «медицинскими службами»; скорее, это проблемы в «государстве всеобщего благосостояния» в целом. Когда в 19 веке Эдвин Чедвик назвал слабое здоровье главной причиной пауперизма, его ответ был направлен на улучшение санитарии, а не на внедрение более широкой медицинской помощи. Большинство болезней в мире объясняется плохим снабжением водой или питанием.

Важным аспектом развития системы здравоохранения в последние годы является развитие ее инфраструктуры. Необходимым элементом этой деятельности является интеграция вопросов медицинского обслуживания этнических меньшинств в основное русло общенациональной политики развития системы здравоохранения.

Политическая обстановка в настоящее время благоприятна для реального развития системы здравоохранения и для существенного улучшения здоровья населения. Основными ее целями являются курс на демократизацию и стратегическое планирование борьбы с нищетой.

Медицинское обеспечение варьируется во всем мире. Почти все богатые страны обеспечивают всеобщее медицинское обслуживание. Обеспечение здравоохранения является сложной задачей из-за требуемых затрат, а также различных социальных, культурных, политических и экономических условий.

Люди с наибольшим количеством средств - чьи потребности в медико-санитарной помощи часто меньше - потребляют наибольшую помощь, тогда как наименее средние и самые большие проблемы со

здоровьем потребляют меньше всего. Государственные расходы на медицинские услуги чаще всего приносят пользу богатым больше, чем бедным в странах с высоким и низким уровнем дохода [1].

В тех случаях, когда люди не имеют социальной защиты, а оплата за уход в основном из-за кармана в пункте обслуживания, они могут столкнуться с катастрофическими расходами. Более 100 миллионов человек ежегодно попадают в нищету, потому что им приходится оплачивать медицинские услуги.

На современном этапе развития общества реорганизация и модернизация системы здравоохранения региона как основа решения проблем сохранения здоровья населения и решения связанных с этим иных социально-экономических проблем зависят от активного межведомственного взаимодействия, а также от эффективности деятельности самой системы здравоохранения, проблем его финансирования и укомплектования и уровня профессионализма кадров, оснащения медицинских организаций современным оборудованием, эффективными методами и методиками диагностики и лечения и разработкой адекватной системы мотивации качественной работы специалистов. В этой связи изучение динамики этих явлений в период модернизации здравоохранения региона приобретает первостепенную значимость и актуальность.

Здравоохранение Белгородской области в настоящее время располагает сетью медицинских организаций, в состав которой входят:

- больничные организации, имеющие в своем составе 53 врачебные амбулатории – 50;
- центры (отделения) врача общей (семейной) практики (ВОП) – 62;
- фельдшерско-акушерские пункты (ФАП) – 543;
- домовое хозяйство – 1;
- самостоятельные амбулаторно-поликлинические организации – 18;
- станции скорой медицинской помощи – 3;
- станции и отделения, не имеющие статуса юридического лица – 37;
- станции переливания крови – 4;
- круглогодичные санаторно-курортные организации, дома ребенка – 5;
- организации особого типа, не оказывающие медицинской помощи населению – 7.

В регионе также широко развита сеть частных и ведомственных медицинских организаций, девять из которых участвуют в реализации территориальной программы государственных гарантий оказания гражданам Белгородской области бесплатной медицинской помощи. Преимущество в развитии системы здравоохранения региона отдано развитию внебольничной медицинской помощи и ее профилактического направления в целях увеличения продолжительности жизни и сокращения смертности населения. Параллельно развивалась специализированная, в том числе высокотехнологичная медицинская помощь (ВМП) [2].

Для обеспечения первичной медико-санитарной помощи жителям области функционирует широкая сеть медицинских организаций, включающая территориальные поликлиники для взрослых, детские поликлиники, женские консультации, врачебные и фельдшерские здравпункты в городах и лечебно-профилактические учреждения врачебного участка в сельской местности, к которым относятся фельдшерско-акушерские пункты, здравпункты, центры врача общей практики, участковые больницы, врачебные амбулатории, являющиеся первичным звеном в системе первичной медико-санитарной помощи. Для жителей районных центров основным учреждением, оказывающим первичную медико-санитарную помощь, является поликлиника центральной районной больницы.

В целом значение первичной медико-санитарной помощи для населения определяется высокой доступностью этого вида медицинской помощи, возможностью получения квалифицированного обследования и лечения без госпитализации, а зачастую и без освобождения от работы или учебы. Для повышения доступности встречи пациента с врачом практически во всех амбулаторно-поликлинических учреждениях области реализована возможность электронной записи на прием с использованием информационно-сенсорных терминалов и интернет-сервисов.

Для повышения доступности медицинской помощи преимущественно пожилого сельского населения в отдаленных селах и хуторах, проведения осмотров и диспансеризации используются медицинские мобильные бригады.

В целом увеличивалась нагрузка на каждую бригаду, поэтому для эффективной и качественной работы специалистами использовалось портативное оборудование. Кроме того, в целях

повышения доступности первичной медико-санитарной помощи сельскому населению внедряется использование дистанционных видов помощи, в том числе возможности телемедицины [3].

Важной составляющей первичной медико-санитарной помощи является скорая медицинская помощь (СМП). Для обеспечения населения данным видом помощи в Белгородской области создана широкая сеть станций (подстанций), три из которых являются самостоятельными юридическими лицами, а 38 отделений организованы в административных районах при центральных районных больницах. Радиус обслуживания в городской черте не превышает 10 км., в селе – около 30 км. В крупных городах и районных центрах (Белгород, Старый Оскол, Губкин и Валуйки) созданы подстанции скорой медицинской помощи из расчета 20-минутной транспортной доступности. Кроме основной задачи служба скорой медицинской помощи осуществляла перевозку инфекционных больных, плановых больных, в том числе больных на гемодиализ.

В целях рационального использования скорой медицинской помощи проводится работа по переадресовке больных с неотложными состояниями (в часы работы поликлиник) участковой службе. Для их обслуживания в поликлиниках Белгорода запланировано открытие кабинетов неотложной помощи. В настоящее время решаются вопросы оптимизации оказания скорой медицинской помощи в рамках Белгородской агломерации, а также расширения радиуса обслуживания муниципальных больничных учреждений здравоохранения (МБУЗ) бригадами скорой медицинской помощи Белгорода за счет территории Белгородского района и улучшения взаимодействия указанных структурных подразделений скорой медицинской помощи. В планах на ближайшую перспективу в целом по области количество вызовов скорой медицинской помощи должно снизиться до 313 на 1 000 чел. населения в год. Этому будет способствовать использование программы ГЛОНАС, переход на единую диспетчерскую службу и обслуживание вызовов по принципу ближайшей бригады.

Неоценимо значение в оказании медицинской помощи населению восстановительного лечения и реабилитации, которые направлены на восстановление физического, психологического и функционального состояния, трудовой и профессиональной деятельности пациентов. В Белгородской области создана многоуровневая система восстановительного лечения и



медицинской реабилитации, включающая в себя ряд этапов: стационарный, амбулаторно-поликлинический и санаторно-курортный. Основные реабилитационные мероприятия в области осуществляются в амбулаторно-поликлинических и стационарных учреждениях здравоохранения.

Для улучшения оказания медицинской помощи по восстановительному лечению, медицинской реабилитации и санаторно-курортному оздоровлению населения области по предложению авторов в Программу включены и реализуются следующие мероприятия:

- внедрение новых методик восстановительного лечения и реабилитации больных;
- укрепление материально-технической базы учреждений медицинской реабилитации;
- оснащение эффективным медицинским оборудованием учреждений, осуществляющих восстановительное лечение и медицинскую реабилитацию;
- проведение последипломной подготовки врачей-специалистов по медицинской реабилитации;
- обеспечение преемственности между медицинскими учреждениями восстановительного лечения, медицинской реабилитации, общей лечебной сети и санаторно-курортными учреждениями;
- обеспечение выполнения квот на лечение в стационарах больниц и отделениях медицинской реабилитации и восстановительного лечения [4].

Для государства большое значение имеет снижение финансовых затрат на дорогостоящее стационарное лечение. В этой связи первичная медико-санитарная помощь имеет приоритетное значение в медицинском обслуживании как наиболее массовый и доступный вид медицинского обслуживания. По данным экспертов 80% обратившихся за медицинской помощью начинают и заканчивают свое лечение в амбулаторно-поликлинических медицинских организаций. При этом затраты на оказание данного вида медицинской помощи в 4–5 раз уступают затратам на оказание стационарной помощи населению. Для этого в регионе часть объемов стационарной помощи планомерно перемещалась в область амбулаторной помощи.

Таким образом, после приведения деятельности стационарных медицинских организаций к федеральным нормативам и стандартам оказания медицинской помощи и развития амбулаторно-

поликлинической помощи в Белгородской области значительно сократились такие показатели использования коечного фонда, как уровень госпитализации (на 3,2%) и длительность лечения (на 6,5%) [5].

Кроме того, использовалось привлечение инвесторов, государственно-частное партнерство и иные формы. В настоящее время от состояния первичной медико-санитарной помощи зависит эффективность и качество деятельности всей системы здравоохранения региона, сохранение трудового потенциала области, а также решение медико-социальных проблем, возникающих, в том числе на уровне семьи и у социально незащищенных групп населения.

Вместе с тем эти задачи не могут быть решены только лишь за счет работы системы здравоохранения. Для этого требуется эффективное межведомственное взаимодействие. Для активного выявления факторов риска и своевременного принятия мер профилактической направленности, в особенности среди наиболее уязвимых групп населения, представляется целесообразным сформировать «медико- социальные группы», в состав которых могут быть включены социальный работник, участковый полицейский, а также медицинский работник.

В настоящее время продолжается процесс старения населения региона, наблюдается высокий уровень хронических заболеваний и их осложнений у лиц пожилого возраста, что требует оказания им затратной специализированной, в том числе, высокотехнологичной медицинской помощи. Для этого организована трехуровневая система оказания медицинской помощи на базе созданных межрайонных специализированных центров, а также на основе определения путей рациональной маршрутизации пациентов, соблюдения этапности оказания медицинской помощи в соответствии с утвержденными порядками и стандартами.

#### *Литература:*

1. Калиниченко Л.А. Этапность внедрения организационно экономического механизма управления поликлиникой // Здравоохранение. 2016. № 3. С. 181–186.
2. Карташов Ю.Т. Качество медицинской помощи: ожидания и действительность // Здравоохранение. 2017. № 5. С. 29–35.
3. Дорошенко, Ю.А. Актуальные проблемы повышения инвестиционной

привлекательности России /Ю.А.Дорошенко, К.Н.Бобова //Экономика. Общество. Человек: междувузовский сборник научных трудов./Белгор. гос. технол. ун-т. - Белгор.регион. отд-е РАЕН. – 2017, вып. XVIII. – С.20-24.

4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: Стат. сб. / Росстат. М., 2017. 900 с.

5. Семенов В.Ю. Экономика здравоохранения / В.Ю.Семенов. - М.: МЦФЭР, 2016. - 648 с.

**Смирнова Н.В.,Ефименко А.В.**

*Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет,*

*г. Харьков, Украина,*

**. Сословский В.Г.**

*Харьковский университет банковского дела*

## **РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТАЛЬНОЙ СРЕДЫ АССОЦИАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ-ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ ХНАДУ В ПРОЕКТЕ TEMPUS-PROJECT EANET**

Харьковским национальным автомобильно-дорожным университетом разработан новый проект для TEMPUS-Project EANet.

Международный проект “Entrepreneur Alumni Network” 544521-TEMPUS-1-2013-1-DE-TEMPUS-SMHES – это «Международная сеть выпускников-предпринимателей». Сокращенное название проекта: EANET.

Координатор проекта – Университет прикладных наук г. Амстердам, Нидерланды.

В качестве цели проекта предлагается создание сети предпринимателей-выпускников на базе 11 вузов в Украине, Молдове и Грузии, для поддержки и развития предпринимательства среди студентов, ученых и выпускников университетов с целью расширения предпринимательской инфраструктуры в Грузии, Молдове и Украине [1].

В рамках проекта планируется проведение мероприятий, направленных на привлечение выпускников-предпринимателей к Международной сети, которая будет способствовать укреплению кооперации между студентами и представителями малого и среднего бизнеса с целью создания международных стартапов проектов [2].

Задачи проекта:

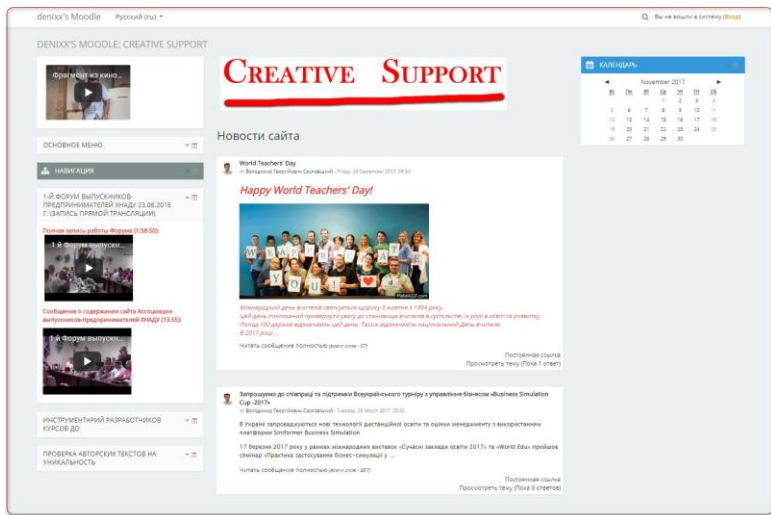
- создание ассоциаций предпринимателей в университетах-партнерах;

- создание международных предпринимательских сетей среды университетов, экспертов, внешних партнеров по сотрудничеству, компаний и предпринимателей;

- содействие трудоустройству выпускников и оказание поддержки молодым специалистам путем проведения международных стажировок и создания новых рабочих мест [3].

Целевая группа - студенты, выпускники, преподаватели и администрация университетов, руководители украинских компаний и предприятий.

В рамках проекта в ХНАДУ на основе среды проектирования **EANET** разработана оригинальная инструментальная среда (<http://moodle.denixx.net/>). Заглавная страница проекта представлена на рис.1.



**Рис.1. Сайт ассоциации выпускников ХНАДУ**

Основными задачами проекта являются:

- продвижение интересов бизнеса выпускника;
- использование лаборатории инноваций;
- привлечение инвестиционных технологий в бизнесе;
- проведение бизнес тренингов на платформе Simformer Buissness Simulation;
- поиск инвесторов;
- поиск партнеров по бизнесу;

- помощь в трудоустройстве выпускников

На сайте представлены организационные программы и документы, сведения о членах ассоциации, персональные данные выпускников (Рис.2).

Лаборатория инноваций (рис. 3)осуществляет работу в в двух направлениях:

- обучение технологиям ТРИЗ;
- решение практических и научных задач на основе ТРИЗ.

Эти направления поддерживаются специальными курсами:

- 1.Теория решения изобретательских задач (ТРИЗ)
- 2.Алгоритмы решения изобретательских задач (АРИЗ)
- 3.Функционально-стоимостной анализ объектов и процессов (ФСА)
- 4.Программы для решения изобретательских, инновационных задач (ПРИИЗ)
- 5.Защита авторских прав
- 6.Превращение изобретений в бизнес-идеи
- 7.Дискуссионный клуб инноваторов

ХНАДУ (ХАДИ) и его выпускники

Википедия ХНАДУ (ХАДИ) - электронная версия статей об Университете, его преподавателях и выпускниках.

Просмотр Редактировать Комментарии История Карта Файлы Управление

Версия для печати

## Анатолий Митрофанович Гридчин


Родился 21 июня 1940 г. Закончил Харьковский автомобильно-дорожный институт. 1964 г. Тема докторской диссертации — «Повышение эффективности дорожных бетонов путем использования заполнителя из анизотропного сырья» (2003).

Работал т. инженером, начальником дорожно-строительного управления. В 1993 г. избран на должность зам. главы администрации Белгородской области. С мая 2000 г. по 2010 г. работал ректором Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова, в настоящее время является президентом БГТУ им. В.Г. Шухова.

Направление научной деятельности: разработка теоретических основ использования при производстве дорожно-строительных материалов пород анизотропной текстуры и технологии их дробления.

Направление научно-методической деятельности: создание междисциплинарных комплексов и профессионализация фундаментальных дисциплин для интенсификации учебного процесса в высшей школе.

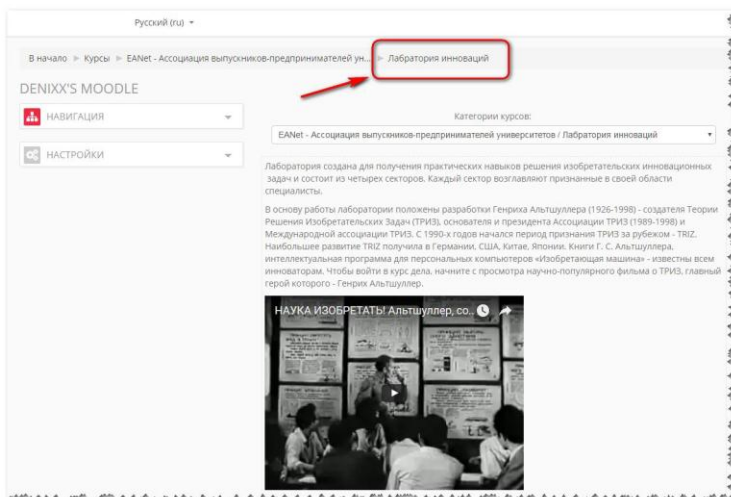
Автор более 170 научных и научно-методических работ в том числе — свыше 20 авторских свидетельств и патентов РФ на изобретения, 13 публикаций в центральных рецензируемых изданиях и за рубежом, 12 монографий и учебных пособий.



**Анатолий Митрофанович Гридчин**  
 Телефон: (4722) 55-97-43, 239ГК  
 e-mail: [prezident@nitbel.ru](mailto:prezident@nitbel.ru)  
 Доктор технических наук, профессор,  
 Президент БГТУ им. В.Г.Шухова, Председатель  
 Совета ректоров вузов Белгородской  
 области член Правления и Совета Российского  
 Союза ректоров, вице-президент  
 Межрегиональной общественной организации  
 «Ассоциация ученых и специалистов в области  
 строительного материаловедения».  
 Лауреат Всероссийского конкурса «Инженер  
 года-2002», программы «Лидеры ХХI столетия»  
 (награжден международной наградой «Светлая  
 София» на XXVII Международной церемонии  
 чествования лауреатов престижных  
 европейских наград)

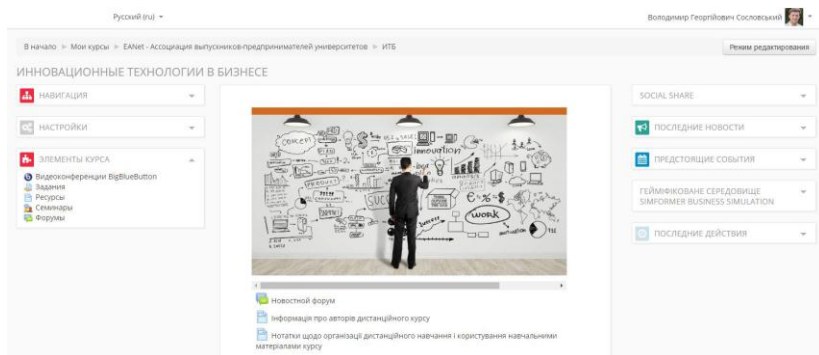
Текст

**Рис.2. Персональная страница выпускника**



**Рис. 3 Использование лаборатории инноваций**

Одним из актуальных направлений мы видим Инновационные технологии в бизнесе тренинговый курс (рис. 4)



**Рис.4. Инновационные технологии в бизнесе тренинговый курс**

Некоторый функционал проекта представлен на рис. 5-7.

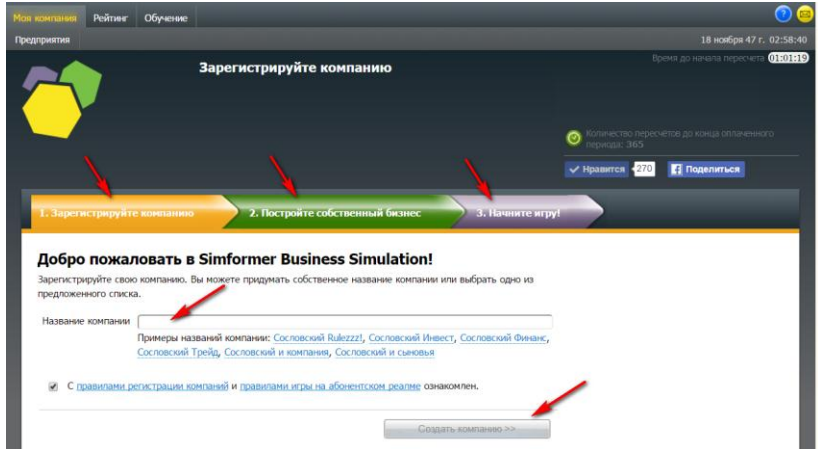


Рис. 5. Тренинг начинается с создания виртуального предприятия на рынке Simformer Business Simulation

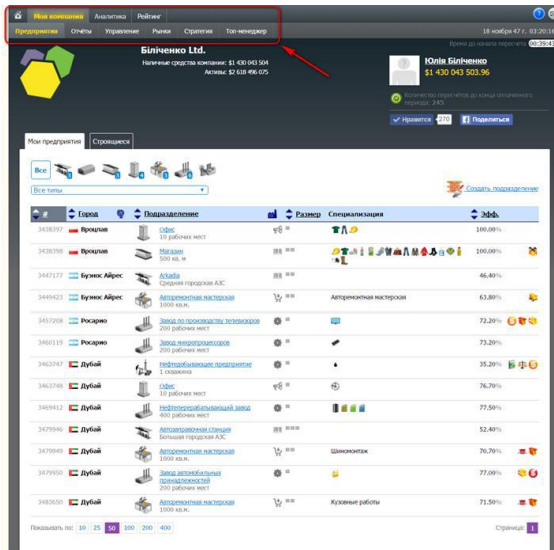
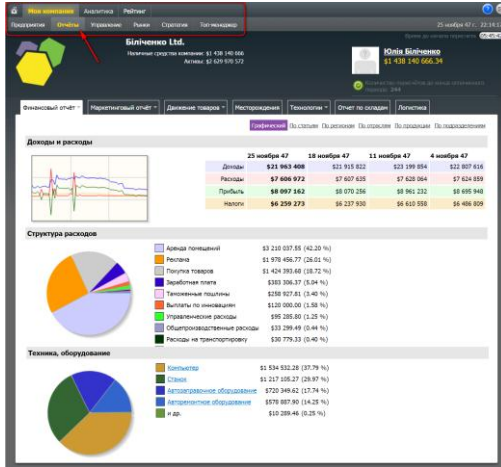


Рис. 6. Simformer информирует владельцев о подразделениях, созданных в ходе тренинга

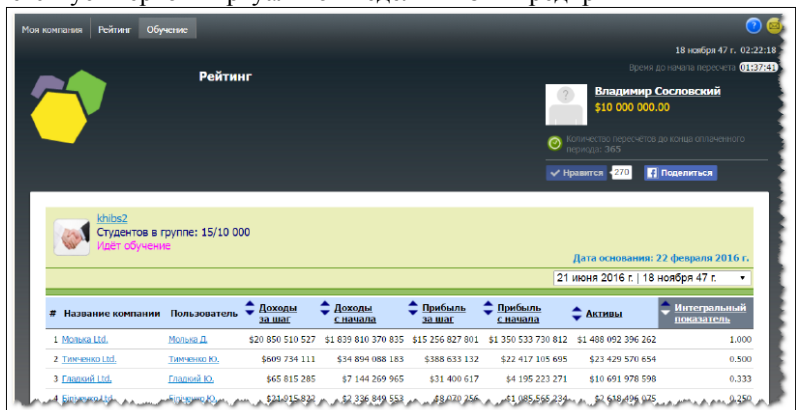




**Рис. 7. Для выбора решений по развитию бизнеса Simformer предоставляет необходимую инфомацию по предприятию**

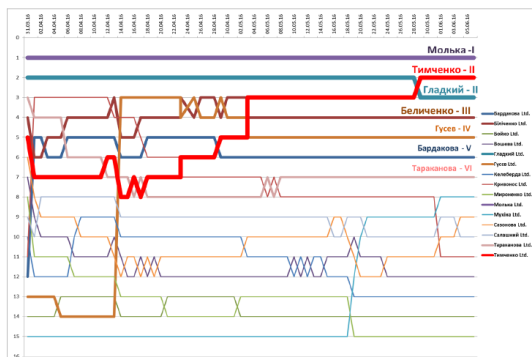
Simformer Business Simulation предоставляет необходимую информацию, когда рассматривается вопрос о выходе на новые рынки, реагирует на реальные значимые рыночные события на пример Brexit и предлагает участвовать в рискованных операциях.

Принятые управленческие решения находят отражения в рейтинге виртуальных компаний по ключевым показателям. Шаг перерасчета рейтинга: 1 раз в неделю 1 раз в день 1 раз в час, что соответствует первой виртуальной недели жизни предприятия



### Рис. 8. Рейтинг виртуальных компаний по ключевым показателям

Интегральный показатель учитывает сумму активов предприятия, доходы и прибыль с начала тренинга и анализирует прибыль за весь расчетный период. Во время тестовых просчетов лидер-выпускник создал около 100 структурных подразделений в разных странах.

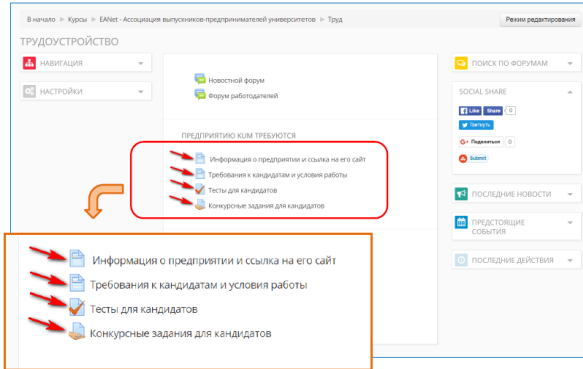


### Рис. 9. - Изменение рейтинга 15 виртуальных компаний, созданных студентами

Новые возможности взаимодействия членов ассоциации включают:

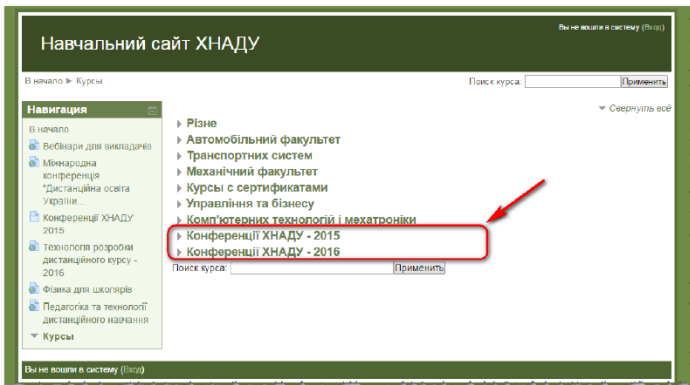
- размещение материалов проекта, прошедшего предварительную экспертизу в ассоциации, для реализации которого требуются инвестиции;
- поиск партнеров по бизнесу;
- поиск рабочих мест для студентов ХНАДУ.

Проект также предусматривает организацию помощи в трудоустройстве с отбором кандидатов по определенным критериям (Рис.10).



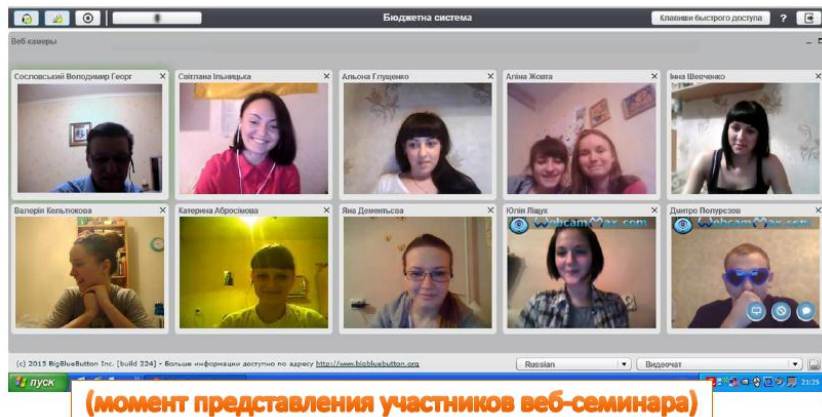
**Рис. 10. Помощь в трудоустройстве с отбором кандидатов**

Члены ассоциации могут принимать очное и дистанционное участие в научно-практических конференциях и семинарах ХНАДУ.



**Рис. 11. Организация семинаров и конференций в ХНАДУ**

Члены ассоциации могут быть организаторами и участниками вебконференций и вебсеминаров на видеосервере ХНАДУ.



**Рис.12. Фрагмент веб-семинара**  
**ВЫВОДЫ**

Стратегия Университета по развитию системы дистанционного обучения студентов и аспирантов, выпускников-предпринимателей, повышающих квалификацию, непрерывно модернизируется путем учета мировых и отечественных трендов на рынке e-learning.

Основные направления, которые нашли отражение в стратегии развития системы дистанционного обучения ХНАДУ на ближайший период:

1. Развитие мобильного обучения e-learning.
2. Изменения в организации обучения. Создание дистанционных курсов по схеме микрообучения(подача темы микродозами через удобные промежутки времени и адаптивные траектории), внедрение института кураторов курсов.
3. Повышение требований к качеству разработки электронных курсов. Для обеспечения требований пользователей предполагается: использование различных форматов; построение связей между курсом и дополнительными материалами (книги, статьи, видео и т.д. из внутренних и внешних источников). Особое значение уделяется геймификация курсов.
4. Удовлетворение требований к системам управления обучением (LMS) в обеспечении потребностей анализа эффективности e-learning.
5. Развитие e-learning в с учетом опыта проектирования систем управления знаниями.
6. Интеграция процессов обучения с бизнес-процессами предпринимателей-выпускников ХНАДУ. Изучается возможность

интеграции процессов и результатов дистанционного обучения, которые находятся в отчетах LMS с существующими программными комплексами автоматизации разработки расписания занятий, планирование учебной нагрузки преподавателей, разработки отчетов кафедр и деканатов (LMS SharePoint).

7. Применение технологий виртуальной реальности в e-learning.

***Литература:***

1. <http://erasmusplus.org.ua/projects/tempus-iv/1001-ramka-kvalifikatsij-v-galuzi-nauk-pro-navkolishne-seredovishche-dlya-ukrajinskikh-universitetiv.html>

2.

[http://eacea.ec.europa.eu/tempus/results\\_compendia/results\\_en.php](http://eacea.ec.europa.eu/tempus/results_compendia/results_en.php)

3. [http://www.edupolicy.org.ua/\\_dx/](http://www.edupolicy.org.ua/_dx/)

4. <http://old.nure.ua/proekt-eanet/>

5. [http://www.univer.kharkov.ua/ru/general/univer\\_today](http://www.univer.kharkov.ua/ru/general/univer_today)

**796.011.2**

**Соколова А.Ю., Замчевская Е.С.**

*Белгородский государственный технологический университет*

*им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия*

**ЗНАЧИМОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПРИКЛАДНОЙ  
ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ**

1

Профессионально-трудовая деятельность современного человека характеризуется увеличением сложности и ответственности, большой концентрацией внимания, большим количеством профессиональных знаний и умений. Это требует от специалиста быстроты мышления, эмоциональной стабильности, выносливости. Одним из самых эффективных способов сохранения здоровья и наибольшего уровня работоспособности является грамотно организованная физическая активность, здоровый образ жизни, правильное применение средств физической культуры и спорта. Поэтому студенты, выпускающиеся из вузов, должны быть носителями ценностей физической культуры и использовать приобретенные знания в сферу профессионального труда. С той же целью, за время обучения в институте, будущим специалистам необходимо развивать в себе потребность физического воспитания.

Физическое воспитание издревле было одним из способов подготовки человека к труду и приспособления к социальной среде. Воссоздание охоты в форме различных игр, а также имитации

трудовых процессов в древних ритуальных соревнованиях – один из вариантов улучшения трудовых навыков и психофизического воспитания молодого поколения на первоначальных этапах развития человеческого общества. Со временем общество перешло от простого подражания физическим нагрузкам и техническим приемам трудовых процессов в простых играх к более разнообразной группе игр с определенными нормами и к изготовлению искусственных снарядов, характерных для современной физической культуры и спорта в целом. Например, в средневековые черты физической подготовки к профессиональному труду уже замечены в различных системах воспитания и образования. Именно в это время появилось и сформировалось самостоятельное течение, направленное на изучении психо-физических возможностей человека, что бы он наиболее продуктивно участвовал в производстве.

Овладевая профессиональными знаниями по своей будущей профессии, студенты испытывают недостаток физической активности, что не очень хорошо сказывается на их трудоспособности. Актуальность проблемы заключается в том, что профессионально важные качества развиваются у молодых людей тренировками, которые предусмотрены в программах профессиональной физической подготовки [5], в соответствии с теорией «переноса», так как стандартные занятия физкультурой не позволяют достигнуть необходимого результата. Эти программы дополнительных занятий разрабатываются, опираясь на специфику будущей профессии [3]. Адаптивный период, через который проходят все выпускники института, приступая к работе по специальности, продолжается у них от года до 4 лет и зависит от тех физической подготовки, которая была сформирована при обучении в вузе. Эффективное повышение функциональных возможностей молодых людей при обучении профессии, чтобы стать проф-пригодными, позволяет уменьшить сроки адаптации. Профессионально прикладная физическая подготовка развивает и увеличивает природные способности молодых людей, их физические функциональные возможности, позволяет в кратчайшие сроки освоить профессиональные требования, предъявляемые на будущем рабочем месте [2].

Так для чего же нужна молодому специалисту специальная психофизическая подготовка к профессии? Это связано с влиянием современной автоматизации труда и быта на жизнедеятельность человека, с изменением функциональной роли человека в современном производстве. Чем дальше развивается научно-технический прогресс, тем больше человека окружает техническая среда. Медики и биологи

обращают особое внимание на ряд нововведений, отрицательно сказывающихся не только на здоровье человека, но и его профессиональной работоспособности. Коррекция места и функциональной роли человека в современном производстве требует его концентрированной психофизической подготовки. Это связано с тем, что если раньше объем и ритм трудового процесса задавал сам человек, управляя техникой, то теперь их определяет технология производства, к которой человек должен приспосабливать свой труд. Это значительно меняет его место и значимость в производственном процессе – человек как бы становится над производственным процессом, однако его значение в производстве еще сильнее увеличивается.

Профилактикой негативных воздействий на организм человека автоматизации труда и быта занимаются специалисты различного профиля, в том числе специалисты физической культуры. При подготовке студентов к современным видам труда важно использовать уже проверенный опыт направленного применения средств физической культуры и спорта для повышения функциональных возможностей, необходимых в профессиональной деятельности. Кроме того, современный специалист высшей квалификации руководит не только сложным оборудованием, но и высококвалифицированными людьми. Социологические исследования показывают, что именно работа с людьми утомляет человека больше всего.

Все это предъявляет дополнительные требования к активному формированию психофизических способностей посредством направленного использования физических упражнений. Спорт, а в большинстве своем спортивные игры, единоборства и кружки формируют вокруг человека разнообразные жизненные ситуации взаимоотношений людей на фоне экстремальных психофизических нагрузок. Многочисленные примеры показывают, что в результате постоянных занятий спортом воспитываются не только нужные физические качества, но и психологические свойства личности, которые способствуют вливанию молодых людей в коллектив.

Определение «качество специалиста» обозначает не только знания, умения в профессиональной среде, но и психофизическую профпригодность, которая зависит от степени физической подготовленности. Если студент до поступления в вуз не имел требуемой физической подготовленности и навыков, а также ему не хватает обязательных учебных занятий физической культурой, он должен повысить ее с помощью различных вне-учебных форм

занятости физической культурой, в том числе и дополнительной самостоятельной подготовкой в свободное время.

Даже если будущий специалист обладает знаниями и требуемым профессиональным опытом, но не имеет необходимой физической подготовки, чтобы работать, то его нельзя относить к трудовым ресурсам. Вот почему каждый молодой специалист должен заранее и активно готовиться к выбранной профессии, направленно развивать те физические и психологические качества, которые определяют психофизическую надежность и успех в его будущей профессии.

В настоящий момент насчитывают несколько тысяч профессий, а специальностей - десятки тысяч. Относительно небольшая часть современных профессий требует достаточно высокий уровень мобилизации физических способностей в процессе труда. В большинстве же видов профессиональной занятости, требования к физическим возможностям далеко не максимальны.

Чтобы успешно подготовить студента к его дальнейшему продуктивному профессиональному труду, необходимо знать основные факторы: формы трудовой занятости специалистов данного профиля; условия и характер труда; характеристику режима труда и отдыха; особенности динамики работоспособности специалистов в процессе занятости и нюансы их профессионального утомления и заболеваемости.

Основными формами труда являются физический и умственный. Это разделение весьма условно, так как с его помощью проще исследовать динамику работоспособности специалиста в течение рабочего дня. Помимо этого, данное разделение обеспечивает более эффективный подбор элементов физической культуры и спорта в целях подготовки студента предстоящей профессиональной деятельности.

Условия труда - продолжительность рабочего дня, комфортность рабочего места. Правильно подобранные средства профессионально-трудовой подготовки в процессе физического развития студента, способствуют повышению устойчивости организма к неблагоприятным производственным факторам, содействуют увеличению адаптационных возможностей организма любого специалиста.

Характер труда - особенности двигательных рабочих операций, при специфике которых подразумевают главным образом: вид движений; амплитуду движений; силовые параметры движений; особенности координации движений.



При разработке соответствующих пунктов профессионально-трудовой подготовки необходимо знать и учитывать особенности структуры технологического процесса, а также проводить полноценный анализ рабочего и нерабочего времени, поскольку между основным трудом и деятельностью студентов в свободное время существует объективная связь.

Современная профессионально-трудовой подготовка основывается на системе упражнений, позволяющих направленно увеличивать именно те профессионально важные функциональные свойства организма, двигательные и сопряженные с ними способности, от которых значительно зависит результат профессиональной деятельности.

Средств профессионально-трудовой подготовки студента достаточного разнообразия, и они объединяются в следующие группы: физические упражнения прикладного типа, а также определенные элементы видов спорта; совокупное использование прикладных видов спорта; оздоровительные природные и гигиенические средства; различные дополняющие средства, улучшающие прогресс профессионально-трудовой подготовки студентов.

Физические упражнения прикладного характера выбирают по равноценности психо-физиологического действия их на человека с изучаемыми профессиональными дисциплинами. Так, например, для студентов разных направлений обучения проводится соответствующий отбор, для геодезистов это туризм; для металлургов – различные виды закаливания. Направленное развитие физических качеств происходит за счет увеличения количества специализированных упражнений и более требовательных нормативов.

Совокупное использование прикладных видов спортивной подготовки основано на отборе таких видов спорта, которые максимально влияют на развитие необходимых навыков у студентов. Так, для улучшения координации рекомендуются акробатические и гимнастические упражнения, прыжки в воду, волейбол.

Вспомогательными средствами профессионально-прикладной физической подготовки являются наглядные пособия и разнообразные технические средства, имитирующие среду будущей трудовой деятельности выпускников.

Использование средств физической культуры и спорта в трудовой деятельности студентов основывается на явлении «переноса» навыков. И хотя различные упражнения, используемые в профессионально-прикладной физической подготовке, не полностью копируют

профессиональные движения, но они все равно создают необходимую среду для стабильного и успешного освоения профессиональных навыков.

Как видим профессионально-прикладная физическая подготовка позволяет дать будущим выпускникам знания, которые бы позволили сознательно и правильно использовать средства физической культуры и спорта для подготовки их к будущей профессии. Учебный материал и занятия в частности должны быть рассчитаны не только на подготовку студента в личном и социальном планах, но и на его подготовку как будущего специалиста и руководителя производственного или творческого коллектива. Для этого необходимо использовать грамотно разработанные лекционные, методико-практические, а также учебно-тренировочные занятия. Тогда при выходе из вуза человек будет более подготовлен к ожидающим его нагрузкам на трудовом горизонте, ведь теоретической подготовки порой недостаточно, также это позволяет уменьшить время адаптации на новом рабочем месте и улучшит производительность труда на начальных этапах профессиональной деятельности.

#### *Литература:*

1. Крамской С.И., Бондарь Е.А. Самооценка психо-физической подготовки студентов специального учебного отделения технического вуза / С.И. Крамской, Е.А. Бондарь / Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях // Сб. статей X международн. науч. конф., БГТУ им В.Г. Шухова. – Белгород, 2014. – С. 185-189.
2. Бондарь Е.А., Тулинова Н.А. Применение методов психической саморегуляции на практических занятиях физической культуры специального отделения вуза / Е.А. Бондарь, Н.А. Тулинова / Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях // Сб. статей IX международн. науч. конф., БГТУ им В.Г. Шухова. – Белгород, 2013. – С. 59-62
3. Бондарь Е.А., Тулинова Н.А. Применение методов психической саморегуляции на практических занятиях физической культуры специального отделения вуза, Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях // Сб. статей IX международн. науч. конф., БГТУ им. В.Г. Шухова. - Белгород, 2013. – С. 59-62.
4. Глазов М.М., Фирова И.П., Истомина О.Н.. Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента. Учебник-СПб.: ООО «Андреевский издательский дом», 2007 .-251 с. - 2007 год
5. Гримак Л.П. Общение с собой: Начала психологии активности. М.: Политиздат, 1991.

6. Кerpельман Е.Л. Проблемы совершенствования законодательства о физической культуре и спорте / Е.Л. Кerpельман // Спорт: экономика, право, управление. - 2009. - №1.

7. Космоленский Ф.П. Физическая культура и работоспособность. – М.: Знание, 1983. – 64 с.

### **УДК 330**

**Солгалова С.А., Минаева Л.А.**

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

### **СУЩНОСТЬ И ВИДЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ**

Национальная экономика — сложная организационно-хозяйственная, научно-технологическая концепция, которая обладает совокупным экономическим потенциалом, накопленных в процессе ее функционирования. Выделяют следующие виды концепций: производственный, трудовой, природно-ресурсный, научно-технический и др.

В результате длительного исторического становления сложилась национальная экономика, представляющая собой систему национального воспроизводства страны, в которой взаимосвязаны отрасли, виды и формы общественного труда. Основную роль в национальной экономике оказывают исторические, культурные традиции, географическое положение государства, его роль в международном разделении труда.

Леонтьев В.Н. определяет национальную экономику как « систему, способную к саморегуляции, состоящую из различных видов деятельности»[1]. Структурный анализ национальной экономики, по словам его основателя Р. Бара, исходит он из того, что «структура является методом упорядочения различных единиц в экономике и формирования между ними органичного взаимодействия»[2].

Выделяют экономические и неэкономические составляющие единицы:

1) Экономические – изучают взаимосвязь характеров экономических единиц между собой, т.к. они определяют сущность национальной экономики;

2) Неэкономические – определяют функционирование неэкономических единиц (культура, образование).

Ф. Перу полагает, что «составляющие национальной экономики отличаются пропорциями и отношениями между ее частями»[3]. Пропорция – это значение единицы национальной экономики

подвергнутой анализу по отношению к другим единицам. Отношения – это относительно устойчивые связи между единицами национальной экономики, которые способны изменяться и сохраняться.

По мнению Л. Тинбергена, « проведение структурного анализа экономики позволяет определить ее сущность и сделать прогноз будущего состояния и развития, при этом исходит из следующих особенностей структурного анализа национальной экономики»[5]:

1. Достаточно точно представляет протекающие в национальной экономике процессы;

2. Позволяет выработать на основе данных, полученных в результате проведения структурного анализа, более эффективную и результативную национальную экономическую политику.

Национальную экономику в научной литературе, представляют как исторически устойчиво сложившуюся, способную к воспроизводству взаимосвязей, между различными единицами национальной экономики[4]. В данном случае выделяют следующие виды национальной экономики:

1. Домашнее хозяйство, является мощным экономическим субъектом, которое составляет значительную часть национального богатства, влияющего на характер других взаимосвязей;

2. Социальная структура, представляет собой деления национальной экономики на взаимосвязанные между собой сектора. Деление производится по различным критериям, например группам населения, предприятий, видам труда. Выделяют государственные и частные сектора экономики;

3. Отраслевая структура, определение характер и сущность взаимосвязей между отраслями экономики. Отрасль национальной экономики – это единицы национальной экономики, выполняющие одинаковые функции. Этот вид имеет большое значение в структурировании национальной экономики, т.к. позволяет тщательно проанализировать экономического развития;

4. Территориальная структура, дает возможность анализировать распределения производительных сил в рамках национальной экономики, а также разделить национальную экономику на различные экономические районы;

5. Инфраструктура национальной экономики, которая происходит из определения рода и характера взаимодействия сфер экономики;

6. Структура внешней торговли, предполагающая анализ характера соотношений различных товарных групп, их импорта и экспорта.

Научно-технический прогресс оказывает большое влияние на структуру национальной экономики, изменяет характер производства, способствует созданию новых отраслей и сфер экономики. Изменение характера общественного производства, производство новых отраслей, влияет на характер взаимосвязей в национальной экономике. Поэтому структура национальной экономики постоянно изменяется, что вынуждает постоянно соизмерять реальную структуру с будущим ее развитием.

Определенная структура национальной экономики формируется под влиянием различных факторов – географических, культурных, социальных, психологических и т.д. Она не может быть искусственно внедрена, поэтому применяется к каждой определенной стране. Со стороны государства может быть осуществлено только опосредованное влияние на нее.

В конце XX в. была разработана и принята кардинальная структурная реформа национальной экономики, в результате которой сложилась рыночная система хозяйственной деятельности[6].

Затяжной экономический кризис вначале 1980-х гг., стал основной причиной реформирования, вследствие чего значительно снизился уровень жизни населения и практически полностью прекратился экономический рост. Всеобщее объединение негативных факторов привел к установлению нового режима 1990-х гг., которой получил название «демократия». Он смог успешно реализоваться в силу того, что обещал населению быстрое решение экономических проблем, повышение жизненного уровня.

Для вывода национальной экономики из кризиса был отменен метод плановой экономики.

Программа реформ национальной экономики включала:

- структурные реформы;
- приватизацию;
- макроэкономическое регулирование.

Бюджетная и налоговая политика является основным объектом внимания. С помощью чисто монетаристских факторов государство сдерживало темпы инфляции и одновременно реализовывало меры по поддержке производства.

В период экономических реформ Россия прошла ряд глубоких экономических кризисов. Наиболее серьезно проявился в 1996 году спад объемов промышленного производства, когда была полностью исчерпана инерционность его функционирования.

В 1995 году наметившие структурное продвижение, в настоящее время еще более развивается и, заключается в снижении объемов

обрабатывающей отрасли — отрасли глубокой переработки ресурсов. Вместе с тем увеличивается доля отраслей с низкой степенью переработки ресурсов, таких, как добывающая промышленность, т. е. ориентированных не на внутренний, а на внешний рынок сбыта.

Существовавшая монополия государства на пользование и владение землей, в аграрном секторе экономики была отменена. Предполагалось, что права на владение землей частным лицам положительным образом скажется на объемах сельскохозяйственного производства, но сложилась противоположная ситуация — в результате неконкурентоспособности снизился объем производства. Наметились, развивающаяся и устойчивая тенденция к снижению объемов производства сельскохозяйственной продукции. Особое влияние на нее, оказало спад инвестиционной активности государства более чем в 2 раза.

Общий провал в рамках национальной экономики и успех, только по некоторым направлениям, стал итогом реформ. В 1998 году подтвердил это - финансовый кризис. В 2000 году резко увеличился темп инфляции, что привело к практически полной ликвидации зарождающегося среднего класса.

В настоящее время, национальная экономика, опирается на остаточные явления плановой экономики, объединенные в совокупности с различными структурными подразделениями рыночной экономики, который носит криминальный характер. Неожиданное снижение уровня жизни населения привело к ряду социальных потрясений. Проблемы теневой экономики и реализация технологий общего устойчивого развития, имеют особое значение для отечественной экономики.

#### *Литература:*

1. Леонтьев. - 2-е изд. - СПб.: Питер, 2015. - 240 с.
2. Р.Бара Национальная экономика, М 2016. - 320 с.
3. Перу Введение в макроэкономику, М 2014. - 510 с.
4. Макроэкономика под редакцией Л.Г. Грязовой, И.Н. Думлой, М 2016. – 280 с.
5. Национальная экономика: учебник / под ред. Л.Тинберген. - М.: Экономист, 2015. - 813 с.
6. Актуальные проблемы и направления развития российской экономики и финансов: монография /С.М.Бухонова,Ю.И Селивёрстов, Е.В Максимчук и др.; под общ.ред.Д-ра экон.наук,проф.С.М.Бухоновой. – Белгород:Изд-во БГТУ,2016.-320 с.

**Соколова С.В., Федорова О.А., Сергеев А.В.**  
*ОГАПОУ «Валуйский колледж», г. Валуйки, Россия*  
**ИНТЕГРАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ  
В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО  
ЗВЕНА В КОЛЛЕДЖЕ**

Система образования РФ в настоящее время переживает период модернизации, сопровождающийся непрерывным поиском новых подходов к повышению качества обучения. Одним из направлений развития системы образования в современных условиях является реализация принципа интеграции, который предполагает целенаправленно организуемое образовательными организациями добровольное и взаимовыгодное взаимодействие субъектов образования, формируемое на основе обоюдной заинтересованности сторон.

Основные цели и задачи в области интеграции были определены ещё в таких документах как: Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике», Послание Президента России Федеральному Собранию Российской Федерации (2004-2007 годы), Программа социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу, «Основы политики Российской Федерации в области развития науки и технологий на период до 2010 года и дальнейшую перспективу» и др. [2, 74].

В Энциклопедии социологии интеграция (лат. Integer – полный, цельный) характеризуется, как процесс, результатом которого является достижение единства и целостности, согласованности внутри системы, основанной на взаимозависимости отдельных специализированных элементов [4].

Придерживаясь точки зрения А.Н. Гордеевой, стоит отметить, что интеграция выступает в качестве взаимодействия, сотрудничества (совместной деятельности) как одной, так и различных ведомственных принадлежностей с целью взаимовыгодного повышения эффективной осуществляемой деятельности, подготовки высококвалифицированных специалистов, рационального использования финансовых материально-технических, кадровых ресурсов [3, 22].

По нашему мнению интеграция образовательных ресурсов в системе подготовки студентов колледжа с социальными партнерами должна включать как минимум три основные составляющие:

– работодатель, потребляющий результаты достижений образования и определяющий требования к выпускникам

образовательных организаций на современном этапе развития общества;

- образование, которое должно учитывать требования работодателей, обуславливая конкурентоспособность;

- инновационная образовательная среда, необходимая для подготовки высокопрофессиональных специалистов, обладающих качественно новым уровнем компетенций.

Колледж готовит специалистов, которые работают в социальном и коммерческом секторе. По данным проведенного опроса наши социальные партнеры выделяют следующие главные качества успешного профессионала: готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений, указывая на то, что именно эти характеристики деятельности будущего специалиста помогут одержать конкурентоспособность в стремительно меняющемся открытом мире. Считаем, что обретение этих ценных профессиональных качеств невозможно без интеграции образовательных ресурсов между образовательными организациями и субъектами образования.

Грамотно выстроенные совместные отношения между образовательными учреждениями города Валуйки и Валуйского района и ОГПОУ «Валуйский колледж» в течение многих лет позволяют создавать комфортное пространство, в котором обучаются и развиваются студенты колледжа. Принцип интеграции реализуется в рамках учебной, творческой, проектной, научно-исследовательской деятельности по следующим направлениям: профориентационная работа, разработка программ обучения, поддержка одаренных обучающихся, трудоустройство, организация баз практик, участие в исследовательской работе, использование социальной инфраструктуры колледжа. В течение 2017-2018 учебного года учителями начальных классов, музыкальными работниками, воспитателями, педагогами дополнительного образования для студентов колледжа проведено около 80 показательных уроков и внеурочных занятий.

В рамках дуального обучения 50% часов, отводимых на изучение профессиональных модулей – часть практических занятий и все виды практики, проходят на базах образовательных организаций города. Внедрение работодателями инноваций на базах практики помогает нам более эффективно достигать целей и решать поставленные задачи в области подготовки будущих специалистов. Студенты педагогических специальностей под руководством методистов и педагогов проводят внеклассные мероприятия, массовые детские праздники, в том числе и



в пришкольных детских лагерях, новогодние утренники. Студенты медицинского отделения организуют для учащихся акции по формированию здорового образа жизни. Обучающиеся непедagogических специальностей активно участвуют в реализации совместных проектов.

Представители образовательных организаций входят в состав рабочей группы колледжа по реализации областного проекта «Интеллектуальная интеграция субъектов образовательной и профессиональной сфер «Учим вместе»». В рамках реализации данного проекта организованы и проведены экскурсии для студентов в образовательные, лечебные организации, учреждения социальной сферы. Мастер-классы даны квалифицированными наставниками-педагогами школ, медицинскими сестрами, фельдшерами. Проведены классные часы «Учитель-профессия на все времена», «Моя профессия - медицинская сестра», встречи с ветеранами труда.

Представители работодателей и числа наиболее опытных наставников входят в состав жюри профессиональных конкурсов, как на базе колледжа, так и на базе организаций. Во второй раз в Белгородской области проходит чемпионат WorldSkills Молодые профессионалы. Тренировку участников осуществляют не только преподаватели колледжа, но и наставники баз практической подготовки. Результативность профессиональных консультаций отразилась в том, что в 2017 г. студентка медицинского отделения заняла первое место в региональном этапе чемпионата профессионального мастерства WorldSkills Молодые профессионалы по компетенции «Медицинский и социальный уход», а в 2018 г. студентка педагогического отделения заняла третье место по компетенции Преподавание в младших классах в г. Белгороде.

В связи с проведением итоговой аттестации студентов в форме демонстрационного экзамена по системе WorldSkills в 2018-2019 учебном году планируем привлечение в экспертные группы, как для тренировки, так и для оценки качества подготовки выпускников опытных педагогов-наставников.

Отдельным направлением сотрудничества является организация производственных стажировок для преподавателей колледжа, наставников дуального обучения, студентов-выпускников. В 2018 году организована стажировка в качестве учителей начальных классов для двух студенток выпускных групп.

Согласно Федеральному закону № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» право на осуществление медицинской и фармацевтической деятельности в Российской

Федерации имеют лица, получившие медицинское, фармацевтическое или иное образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста [1].

Особенность данной процедуры в том, что сейчас обучающиеся средних медицинских учебных заведений обучаются по новым профессиональным стандартам, которые соответствуют современным требованиям в медицине. Будущий специалист должен не только знать их, но и владеть навыками применения на практике. Как раз это и предусматривает процедура аккредитации, которая предполагает, что учебное заведение обязано дать эти знания, чтобы медицинский работник мог оказывать помощь на современном уровне.

В 2018 году в нашем колледже аккредитацию проходили выпускники по специальностям «Фармация», «Лечебное дело» и «Сестринское дело». Площадкой для аккредитации стало медицинское отделение колледжа. Оно было укомплектовано оргтехникой, компьютерами, медицинским оборудованием, тренажерами, муляжами, специальными материалами. Каждый аккредитуемый должен продемонстрировать не только знание теории, но и практические умения, приближенные к реальным условиям.

Большую помощь в подготовке выпускников к аккредитации проводили представители лечебно-профилактических учреждений. Во время прохождения производственной практики на базах ЛПУ опытные медицинские сестры и врачи являлись наставниками учащихся при выполнении различных манипуляций.

Профориентационная работа проводится также в тесном сотрудничестве с образовательными учреждениями. Одним из направлений является ранняя профориентация, которая начинается уже с начальных классов. В прошедшем учебном году были проведены экскурсии для учащихся 3 и 4 класса городских школ. Дети участвовали в работе мастер-классов и могли попробовать в себя роли медицинских сестер и учителей. Считаем, что такая работа может начинаться и с более раннего – дошкольного возраста. Поэтому планируем в новом учебном году внести элементы профориентационной направленности в работу нашего структурного подразделения – Центра развития детей «Одаренный ребенок», который набирает все большую популярность в городе и районе. В работе центра задействованы не только преподаватели колледжа, но и опытные педагоги детских садов и школ города.

В настоящее время большое внимание уделяется развитию системы дополнительного образования детей. С 2015 года в колледже

открыта специальность «Педагог дополнительного образования», которая реализуется в трех направлениях – физкультурно-оздоровительной, музыкальной, социально-педагогической деятельности. Поэтому взаимодействие с учреждениями дополнительного образования станет более активным.

Стоит отметить, что большую роль в сотрудничестве играет сетевое взаимодействие с образовательными организациями города, направленное на организацию образовательной деятельности, исходя из интеграции информационных, инновационных, методических, кадровых, материально-технических, финансовых ресурсов. Модель сетевого взаимодействия обеспечивает высококачественное образование за счет концентрации всех видов ресурсов. Интеграция с образовательными организациями муниципального района успешно проявляет себя и в обмене опытом, наши педагоги привлекаются к участию в работе районных предметных объединений учителей. Такая деятельность расширяет круг общения всех участников образовательного процесса, позволяет педагогам и преподавателям получить профессиональный опыт и способствует совершенствованию образовательной среды.

Таким образом, можно утверждать, что интеграция кадровых и материальных ресурсов колледжа и образовательных организаций муниципального района способствует подготовке высококвалифицированных специалистов среднего звена, обладающих необходимыми практическими навыками и компетенциями, в которых нуждается современное общество.

#### *Литература:*

1. Федеральный закон № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»
2. Гаах В.В. Наука профессиональное образование и производство: проблемы интеграции и инновационного развития / В.В. Гаах, Е.Г. Карпова // Народное образование. Педагогика. – 2011. – С.74-77
3. Гордеева А.Н. Правовое обеспечение интеграции науки и образования / А.Н. Гордеева, М.В. Пучкова // Закон. – 2010. – №4. – С.21-24
4. Энциклопедия социологии [Текст] / [Электронный ресурс] режим доступа к изданию [http://www.endic.ru/enc\\_sociology/Ihtegraciya-307.html](http://www.endic.ru/enc_sociology/Ihtegraciya-307.html) (4 октября 2018).

УДК 331.538.2

**Стрельникова А.И., Поляков И.С., Приставка Т.А.***Белгородский государственный технологический университет  
им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия***ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

В настоящее время актуален вопрос трудоустройства выпускников высших учебных заведений. Большое количество молодых специалистов сталкиваются с этой проблемой.

Результаты исследования 2004-2005 годов Государственного университета Высшей школы экономики, которые проводились с целью выявления приоритетов современного работодателя, показали какие требования российские работодатели предъявляют к выпускникам ВПО (рис.1). В исследовании приняли участие 516 руководителей предприятий различных сфер и форм собственности. [1]

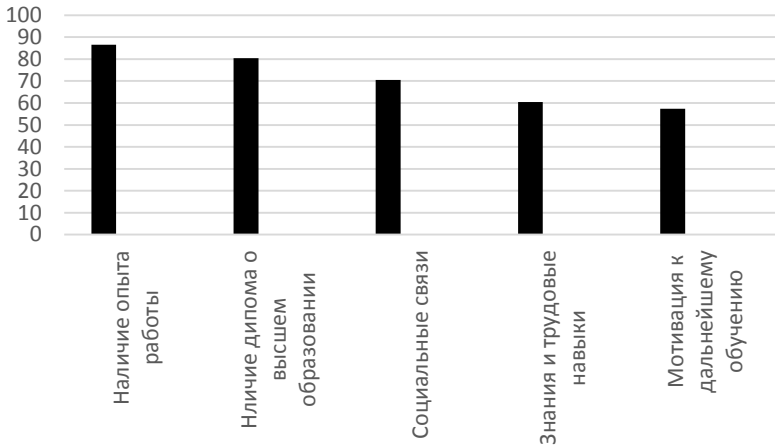


Рисунок 1. Результаты исследования «Приоритеты современного работодателя»

Как видно на диаграмме, большинство российских работодателей уделяют большую часть внимания наличию опыта работы, а также диплому о высшем образовании.

Исследования центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» МГУ в период за 2007-2010 годы показали, что в молодом специалисте работодатели ценят хорошие знания в своей области, личностный потенциал, уделяют внимание опыту работы. По мнению

представителей более 400 компаний-работодателей, будущий сотрудник должен быть инициативным, ответственным, работоспособным, активным, целеустремленным, а пассивность, лень, наличие вредных привычек – качества негативного характера. [2]

Также стоит обратить внимание на исследования рекрутингового портала Superjob.ru, который в 2013 году проводил опрос менеджеров по персоналу, а также представителей кадровых служб. В этом опросе приняли участие более 1000 респондентов. Результаты показали, что при приеме на работу, основными показателями являлись: личностные компетенции и деловые качества (74%); наличие профессионального опыта (45%); уровень и качество образования (34%); знание специфики компании (13%). [3]

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что значимость профессионального опыта работы снижается, а более важными характеристиками молодого специалиста становятся его личностные качества, амбиции, заинтересованность в работе и профессиональном росте.

Согласно данным портала мониторинга трудоустройства выпускников, по округу вуза на 2015-2016 годы более 50% выпускников трудоустроено (рис.2). Эти данные получают в несколько этапов.

На первом этапе производится сбор данных, предоставляемых ВУЗами, о выданных документах об образовании, включающие информацию по выпускникам на рынке труда.

На втором этапе производится проверка сведений. Данные по выпускникам, продолжившим обучение, выпускникам зарубежных вузов и филиалов, выпускникам программ дополнительного и среднего образования исключаются. Далее данные группируются в пакеты по набору признаков: образовательная организация, год выпуска, направление подготовки или специальности, квалификация, пол. После формирования пакетов, они направляются в Пенсионный фонд России, где проходят дальнейшую обработку.

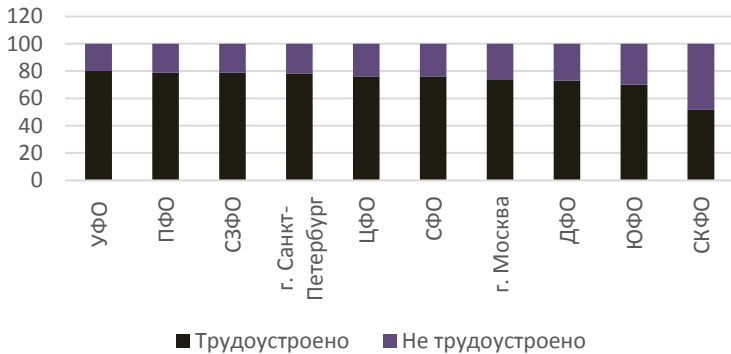


Рисунок 2. Трудоустройство выпускников по округу ВУЗа

Третий этап заключается в выявлении Пенсионным фондом России выпускников с ошибкой в дате рождения. Затем по каждому пакету производится определение первичных количественных показателей, определяемых в период всего календарного года, следующего за годом выпуска: количество однозначно найденных СНИЛС, количество неоднозначно найденных СНИЛС, количество ненайденных СНИЛС, количество действующих индивидуальных предпринимателей среди выпускников, а также факт работы, определяемый по хотя бы одному отчислению в Пенсионный фонд за год, средняя сумма выплат выпускникам.

На четвертом этапе производится расчет доли трудоустройства для каждой образовательной организации (вуза или филиала) без учета выпускников граждан иностранных государств. Полученные значения доли трудоустройства округляют согласно математическим правилам для обеспечения корректного сравнения образовательных организаций с пороговым значением доли трудоустройства по регионам и федеральным округам. Также проводится детальный анализ полученных в разрезе укрупненных групп специальностей данных от Пенсионного фонда России. [4]

Мониторинг состояния рынка труда, исследований, связанных с потребностями и требованиями работодателей, необходим для решения проблем, связанных с трудоустройством.

Решение таких проблем следует осуществлять в двух направлениях: правильном выборе профессии и усовершенствовании комплекса мероприятий, связанных с прохождением производственной практики в период обучения.

В процессе выбора профессии следует обратить внимание на некоторые особенности:

- наличие адекватного представления о специальности и профессиональной деятельности;
- наличие интереса к выбранной специальности и профессиональной деятельности;
- наличие личностных характеристик у человека, специальных качеств, состояния здоровья, необходимого общеобразовательного уровня подготовки, а также, в ряде случаев, специального физического уровня подготовки, необходимых для успешного прохождения обучения и выполнения профессионального вида деятельности;
- наличие экономических возможностей для прохождения обучения;
- потребность выбранной профессии на рынке труда.

Усовершенствование комплекса мероприятий, связанных с прохождением производственной практики в период обучения, заключается в увеличении сроков и качества прохождения производственной практики. Выпускник вуза по окончании обучения должен четко понимать специфику профессиональной деятельности, ощутить ее на собственном опыте, приобретенном не в качестве подработок, а в качестве прохождения практики, организованной вузом.

#### *Литература:*

1. Аврамова, Е.М. Работодатели и выпускники ВУЗов на рынке труда: взаимные ожидания / Е.М. Аврамова, Ю.Б. Верпаховская // Социологические исследования. – 2006. - №4. – С. 37-46.
2. Официальный сайт ЦТР «Гуманитарные Технологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://job.petsu.ru/site/article/56>. – Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда. Динамика вузов: 2007-2010 годы. – (Дата обращения: 16.11.2018).
3. Официальный сайт Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.superjob.ru/research/articles/111280/na-uroven-i-kachestvo-obrazovaniya-molodogo-specialistaobraschaet-vnimanie-tolko-tret-kadrovikov/>. – На уровень и качество образования молодого специалиста обращает внимание только треть кадровиков. – (Дата обращения: 16.11.2018).
4. Портал мониторинга трудоустройства выпускников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://vo.graduate.edu.ru/booklet#/?year=2015&year\\_monitoring=2016](http://vo.graduate.edu.ru/booklet#/?year=2015&year_monitoring=2016). – Инфографика. – (Дата обращения: 21.11.2018).

**Столярова Е.Г., Минаева Л.А.**

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

## **ЛОГИКА ПЕРСПЕКТИВНОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ И СХЕМА РАСЧЕТА ЕГО РЕАЛЬНЫХ ДОХОДОВ**

Доходы – это важный индикатор благополучия каждого человека, так как представляют собой источник удовлетворения жизненно важных потребностей.

Весьма часто доходы большей части населения в разы ниже, чем доходы незначительной части населения. По этой причине возникает социальная напряжённость в обществе, о преодолении которой также приходится заботиться государству.

Чем больше доходы, тем выше спрос на продукцию и услуги, производимые различными отраслями, тем выше качество продукции, т. к. возникает мотив для достижения лучших конечных результатов, её конкурентоспособность, выше эффективность производства, значит, лучше экономическая ситуация в стране. Поэтому регулирование доходов, заработной платы является частью политики любого государства. Таким образом, доходы населения и источники их формирования заслуживают пристального внимания, а все проблемы, с ними связанные, требуют скорейшего разрешения [1, с.69].

Тем не менее, в данной ситуации нет ничего необычного, из-за того, что потенциал регионов в экономическом плане существенно различен, следовательно, определенные области и автономные республики нашего государства попросту не могут зарабатывать самостоятельно, получая средства в виде дотаций по остаточному принципу.

По этой причине данная тема актуальна в любые времена, в любой стране, при любом экономическом строе. В Российской Федерации вопросы, связанные с доходами, стоят очень остро. Решение проблем требует большего государственного вмешательства, чем в развитых странах.

Под доходами населения понимается сумма денежных средств и материальных благ, полученных или произведённых домашними хозяйствами за определённый промежуток времени. Их роль в жизнедеятельности человека определяется тем, что уровень и структура потребления населения прямо зависит от размера дохода.

Доходы каждого домохозяйства обычно подразделяют на четыре группы [2, с.71]:



1) доход, получаемый в виде оплаты за труд, встречаемый в форме заработной платы;

2) доход, получаемый за счет потребления прочих факторов производства: доход от владения капиталом (то есть процент), доход от владения землей (то есть рента), предпринимательский доход;

3) трансфертные платежи: пенсия по возрасту, стипендия, дополнительные пособия (сверх заработной платы), пособие по безработице, пособия на детей и т.д.;

4) доходы, получаемые от занятости в неформальном секторе экономики.

Средний доход на душу населения представляет собой один из важнейших экономических коэффициентов, которые выражают привлекательность той или иной территории для проживания. Вот почему на данный фактор обращают свое внимание большая часть жителей нашей страны перед переездом в тот или иной регион России.

Рост среднедушевого денежного дохода населения представлен в таблице 1.

Таблица 1

Среднедушевые денежные доходы Российской Федерации [5]

	Руб./м Месяц	В % к	
		Соответствующему периоду прошлого года	Предыдущему периоду
2015 год			
I квартал	25 488,6	112,6	78,1
II квартал	29 757,1	109,6	116,8
III квартал	30 695,1	109,9	103,2
IV квартал	36 067,1	110,5	117,5
Год	30 466,6	х	110,6
2016 год			
I квартал	26 577,7	104,3	74,7
II квартал	30 193,4	101,5	113,6
III квартал	30 433,8	99,1	100,8
IV квартал	35 892,1	99,5	117,9
Год	30 747,0	х	100,9

Продолжение таблицы 1

2017 год			
I квартал	27 687,0	104,2	77,2
II квартал	30 691,5	101,6	110,9
III квартал	30 947,4	101,7	100,8
IV квартал	36616,3	102,0	118,3
Год	31477,4	х	х

Анализ показателей динамического ряда за рассмотренный период свидетельствует о росте среднедушевых месячных денежных доходов населения в РФ с 30466,6 руб. до 31477,4 руб. за представленный период.

Также необходимо рассмотреть уровень реально располагаемых доходов населения за это т же период времени (табл. 2).

Таблица 2

Реальные располагаемые денежные доходы по Российской Федерации [5]

	Руб./месяц	в % к	
		Соответствующему периоду прошлого года	Предыдущему периоду
2015 год			
I квартал	25 488,6	98,1	72,9
II квартал	29 757,1	95,6	114,7
III квартал	30 695,1	95,7	101,4
IV квартал	36 067,1	98,1	115,8
Год	30 466,6	х	96,8
2016 год			
I квартал	26 577,7	96,7	73,7
II квартал	30 193,4	94,6	112,3
III квартал	30 433,8	93,1	99,7
IV квартал	35 892,1	93,3	116,1
Год	30 747,0	х	94,2
2017 год			
I квартал	27 687,0	99,5	76,6
II квартал	30 691,5	97,1	109,5
III квартал	30 947,4	98,0	100,7
IV квартал	36616,3	99,0	117,3
Год	31477,4	х	98,3

В 2015 г. инфляция перекрыла номинальный рост доходов, следовательно, реальные располагаемые доходы населения за представленный период оказались в отрицательной зоне. В январе-ноябре 2015 г. они снизились на 3,5%, а реальная зарплата — на 9,2%.

Инфляция с начала года по ноябрь составила 12,1%. Как показывают декабрьские опросы ВЦИОМа, граждане Российской Федерации в полном объеме испытали снижение достатка: каждый четвертый (24%) воспринял материальное благосостояние как «плохое». С 2017 года значение показателя соответствует значению декабря посткризисного 2009 г [2, с. 90].

В связи с тем, что у подавляющего большинства населения уровень денежных доходов в течение особенно благоприятных для

российской экономики лет оставался невысоким. По этой причине ежегодный прирост доходов на 5–10% в реальном выражении не разрешал сэкономить достаточно денежных средств для того, чтобы значительно пересмотреть потребительское поведение населения. Значительно важные потребительские блага оставались дорогостоящими, таким образом, минимум две трети населения, оказались в ситуации, когда им не приходилось экономить по сути ни на чем, но и купить они могли только еду, одежду, бытовую технику и так далее.

Важно сказать о том, что спад потребительского спроса происходит по таким направлениям как [3, с.39]:

1) Уменьшение спроса на услуги (в большей степени отдых и развлечения).

2) Рост отказов от различного рода приобретений.

За последние два года данная ситуация привела к резкому сокращению спроса на дорогой ассортимент в продовольствии и одежде. По данным исследовательского холдинга «Ромир» на апрель 2018 г. о сокращении расходов на отдых и развлечения заявили 41% респондентов, что незначительно больше аналогичного показателя прошлого года (39%). Также увеличилась доля тех, кто отказался или планирует отказаться от дорогостоящих покупок и товаров длительного пользования – с 30% до 33%. Однако более чем в полтора раза выросла доля тех, кому пришлось в целях общей экономии сократить расходы на еду и товары первой необходимости - с 17% до 27%.

Объем и структура денежных доходов населения по источникам поступления за 2015-2017 года представлена на рисунке 1.

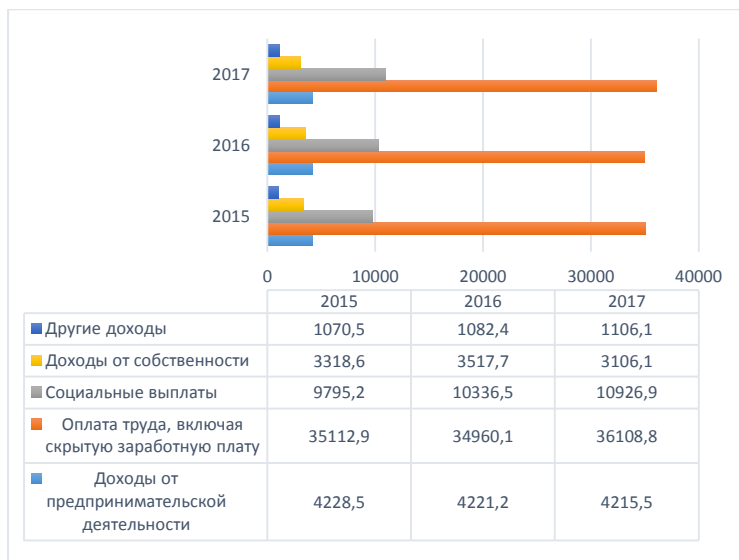


Рис.1 Объем и структура денежных доходов населения по источникам поступления за 2015-2017 года [5]

Данные показывают, что происходит уменьшение доходов от предпринимательской деятельности на 0,3%, оплаты труда на 0,5%, доходов от собственности на 0,6%, но произошло увеличение социальных выплат на 1,4%.

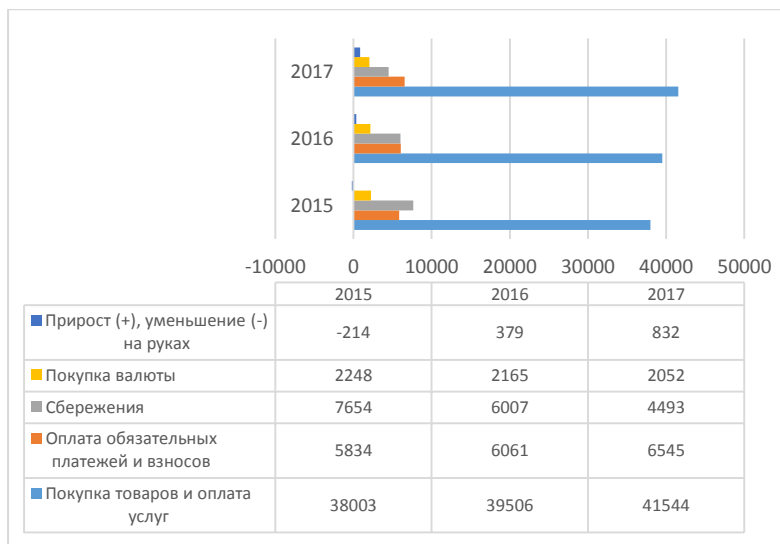


Рис.2 Структура использования денежных доходов [5]

Данные рисунка 2 показывают, что произошло увеличение покупок товаров и оплата услуг на 0,9%, оплаты обязательных платежей и взносов на 0,9%. Произошел спад сбережений на 6,2% и покупок валют на 0,5%.

Федеральная служба государственной статистики провела исследование структуры величины прожиточного минимума по группам граждан за первый квартал 2018 года. Данные представлены в процентном выражении на рисунке 3.

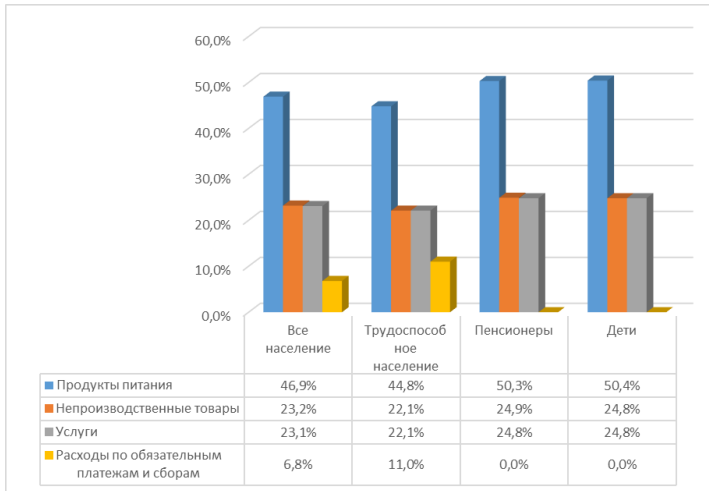


Рис.3 Структура величины прожиточного минимума по группам населения в первом квартале 2018 года (%) [5]

Приведенные выше данные показывают, что большая часть доходов тратится на продукты питания, далее расходы на непродовольственные товары, услуги. Расходы по обязательным платежам и сборам в большей степени присущи трудоспособному населению.

Текущий год ознаменовался повышенным ростом цен, что вызвало беспокойство сограждан. Так, инфляции в России за первые пять с половиной месяцев составила 5,6%. Это выше плановых показателей. Так, Минэкономразвития предсказывало 4,5-4,8%. Но девальвация рубля внесла свои коррективы, правда, этот процесс уже завершен, и эксперты единодушно предсказывают замедление темпов роста цен. Тем более что правительство заморозило рост тарифов естественных монополий для промышленных предприятий, что должно не только замедлить уровень инфляции в России, но и дать толчок для роста национальной экономике [3, с.55].

Спрогнозировать уровень доходов населения возможно осуществить двумя способами [3, с.56]:

- 1) с помощью валового национального продукта;
- 2) с использованием национального дохода.

Первый метод основан на использовании в расчетах прогнозных значений объема ВВП и его структуры. Здесь определяется величина дохода, которым лично располагает население (ЛРД). Этот показатель

включает оплату труда и трансфертные платежи. Расчет ведется по следующей формуле:

$$\text{ЛРД} = \text{ВНП} - \text{А} - \text{НПКО} + \text{ТП} - \text{Н}$$

где: ВНП – валовой национальный продукт,

А – амортизация,

НПКО – нераспределенная прибыль коммерческих организаций,

ТП – трансфертные платежи,

Н – косвенные налоги (НДС, акцизы, таможенные пошлины, т.д.)

В том случае, когда из полученной суммы ЛРД удержать сбережения возможно составить образ о величине доходов населения, которые могут быть использованы на потребление материальных благ и услуг.

Второй метод базируется на прогнозных значениях объема и структуры национального дохода, являющегося важнейшим элементом ВНП. Для определения величины национального дохода необходимо из ВНП вычесть амортизацию и косвенные налоги.

При данных обстоятельствах, логика прогнозирования доходов населения имеет следующий вид:

1) Имея данные прогнозных таблиц национальных счетов и межотраслевого баланса прогнозируется национальный доход в прогнозном периоде.

2) Далее соединяются платные услуги в национальном доходе и сбережения домашних хозяйств, а также вычитается износ жилищного фонда, материальные затраты учреждений науки и управления. В результате данных преобразований получают потенциальные ресурсы для потребления населением.

3) После этого вычитают конечные доходы населения базисного года. Получается общий прирост ресурсов для потребления.

4) Далее вычитают ресурсы, гарантирующие защиту стабильного уровня жизни, учитывающие влияние роста численности населения, стипендиатов и пенсионеров, изменение структуры занятости и т. д. В результате чего получают ресурсы, обеспечивающие рост реальных доходов населения.

Также можно рассчитать реальные доходы населения представленным ниже способом:

1) Денежные доходы (заработная плата, доходы от собственности, поступления из финансовой системы, трансферты и другие доходы).

2) Денежные доходы, не реализуемые на приобретение товаров и услуг (налоги и обязательные платежи, приобретение ценных бумаг, приобретение лотерейных билетов, выплата процентов за кредит, другие нетоварные расходы).

В результате того, что в общей совокупности доходов населения большая часть приходится на оплату работников наемного труда, наибольшее значение имеют расчеты реальной заработной платы. Реальная заработная плата характеризует объем товаров и услуг, которые можно приобрести на заработную плату в текущем периоде, исходя из цен базисного периода. Индекс реальной заработной платы исчисляется путем деления индекса номинальной заработной платы на индекс потребительских цен за один и тот же временной период.

В сути механизма формирования доходов населения заложена возможность их неравенства. Выделяют следующие причины [4, с.77]:

1) Факторы производства, которыми обладают граждане, имеют различную ценность.

2) Использование факторов производства имеет разнообразную успешность.

3) Неравный объем факторов производства.

Государство пытается урегулировать доходы населения системой определенных, законодательно закрепленных мер и норм законодательного, исполнительного, а также контролирующего характера. Они выполняются правомочными на то государственными учреждениями и общественными организациями. Главная цель мер и норм заключается в стабилизации доходов населения и их дальнейший рост.

Задача государственного регулирования доходной части представляет собой совокупность мер для перераспределения доходов при помощи государственного бюджета, осуществляющаяся путем дифференцированного налогообложения различных групп получателей доходов, то есть значительная доля национального дохода должна перейти от слоев населения с высокими доходами к слоям с низкими доходами. Повышение доходов у малоимущих создаёт условия для нормального воспроизводства рабочей силы, способствует ослаблению социальной напряжённости, регулирует занятость. Активность государства в данной сфере измеряется объёмом социальных расходов из федерального и местного бюджета. Следовательно, возможности государства в перераспределении доходов ограничиваются бюджетными поступлениями. Нарастание социальных расходов сверх налоговых поступлений ведёт к превращению их в мощный фактор роста бюджетного дефицита и инфляции. Если это происходит, то появляется инфляционное повышение номинальных доходов, чрезмерный рост налогов [4, с.70].

На сегодняшний день в экономике РФ существует кризисное положение. Антикризисная политика государства в области доходов



населения должна подготовить все необходимые решения задач для жизни народа. Действительно, социальная область имеет ряд трудностей, для решения которых необходимо мобилизовать все возможности (имеющиеся у государства ресурсы).

Правительство Российской Федерации выделило ряд приоритетов, представленных ниже:

- 1) Индексация доходов наименее обеспеченных слоев населения.
- 2) Уменьшение задолженности по выплате заработной платы, а также пенсий.
- 3) Создание системы адресной социальной помощи бедным, нетрудоспособным, безработным.

Наиболее остро стоит вопрос о выплате заработной платы и пенсий. Для этого необходим механизм государственного регулирования денежных потоков с учетом очередности выплаты налогов государству и оплаты труда. Наиболее часто встречается резервирование заработной платы, страхование задержки выплат на предприятиях с льготными условиями налогообложения.

Имеет большое значение (с учётом инфляции) индексировать доходы наименее обеспеченных групп населения: работников бюджетной сферы, пенсионеров. Выполнение этой задачи полностью зависит от состояния государственного бюджета и Пенсионного фонда, от темпов инфляции.

В наибольшей степени влияние на доходы оказывает увеличение занятости населения. Для данной меры необходимы большие объемы инвестиций, снижение налогов на предпринимателя, таможенный протекционизм, стимулирование отечественного производства, доступность кредитов, государственная поддержка рабочих мест и малого бизнеса, организация общественных работ. Вдобавок можно развивать ремесленные и кооперативные объединения, работы на дому, а также поощрение инвестиций населения в потребительскую, промысловую, бытовую, кредитную кооперацию [4, с.45].

Кризисное состояние экономики страны призывает государство оценивать действия по сохранению и дальнейшему улучшению доходной части населения. В данной ситуации стабилизировать социальную сферу возможно с помощью налоговых скидок, кадровых перестановок, льгот, оживление структурообразующих отраслей, установление твердых гарантий, выплат, т.д.

Можно сделать вывод о том, что уровень доходов населения за рассматриваемый период увеличился, но данный уровень не в полной мере покрывает темпы роста инфляции. Санкционная ситуация, в которой РФ уже почти 5 лет не улучшает, а ухудшает экономическую

ситуацию государства, следовательно, рост доходной сферы населения не превышает темпы роста цен и тарифов. В этой ситуации государство должно выйти гарантом стабилизации доходов населения.

***Литература:***

1. Домнина С. Общественное благосостояние на региональном уровне/С. Домнина. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2016.
2. Дубов И.Г. Социально-психологические аспекты активности/И.Г. Дубов. – М.: Нестор-История, 2017.
3. Корицкий А. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России/А. Корицкий. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2013.
4. Литвинов В.А. Проблемы уровня жизни в современной России/В.А. Литвинов. – М.: ЛКИ, 2015.
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]// URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения 06.10.2018)

***УДК 796.011.1***

**Тимофеева Л.В., Литовкина А.П.**

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

**ВЛИЯНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ НА  
ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ**

Формирование личности происходит в процессе общественной жизни: в учебе, труде, в общении с людьми. Физическая культура и спорт вносят свой вклад в формирование всесторонне развитой личности. Физическая культура - это не только действенное средство физического развития человека, укрепления его здоровья, способ проявления социальной активности, но и конечно же статус в обществе.

Физическая культура - достаточно широкое понятие. Она включает все достижения, которые накапливаются в процессе общественно-исторической практики: уровень здоровья, спортивное мастерство, науку, произведения искусства, связанные с физическим воспитанием.

В настоящее время взаимодействие социализации личности и занятий физической культурой является важной проблемой. Спорт дает возможность ребенку развить физические и психологические качества. Перед преподавателями ВУЗов и учителями школ стоит

важнейшая проблема в развитии у ребенка привычек здоровой личности [1].

Регулярные физические нагрузки способствуют выработке у человека определенных навыков и качеств. Процесс становления психических свойств личности совершается по средствам имитации жизненных ситуаций в течение тренировки. Формируются определенные качества личности индивида.

Спорт – это важный феномен, проникающий во все сферы общества. До сегодняшнего дня спорт был способом укрепления иммунной системы человека, сейчас же - это работа, хобби, процесс формирования личности [2].

В настоящее время идет популяризация спорта. Благодаря этому сегодня мы замечаем все больше людей, продвигающих идею здорового образа жизни.

Существует мнение, что спорт касается только физических качеств индивида. Подобная мысль не верна. На самом же деле, спорт вырабатывает множество качеств, формирующих личность. Никакой спорт не проходит без определенной стратегии и правил [3].

Физическое воспитание дает возможность контролировать социализацию личности в обществе. Различные соревнования помогают подростку сформировать психологическую обстановку. При занятиях физической культурой люди учатся выкладываться на все сто процентов, отдавать всего себя и организовывать свою жизнь по определенному распорядку.

Опираясь на все вышеупомянутое, мы понимаем, что человек способен начать контролировать свои эмоции, способен взять себя в руки и контролировать свой организм, например, справляться с волнением в трудных ситуациях ему будет проще. Благодаря всему этому человек способен достигнуть наилучших результатов в будущем.

В большинстве ВУЗов большое внимание уделяют развитию «интеллектуальных» видов спорта, таких как: настольный теннис, баскетбол, легкая атлетика. Обучающиеся должны не только владеть основами этих видов, но и изучить их историю.

В процессе физического воспитания обучающийся социализируется в обществе, работая в команде. Спорт учит работать с людьми, доверять окружающим [4].

Компетентными в вопросах психологии людьми доказано, что определенные волевые качества, необходимые личности - это целеустремленность, решительность и смелость. Последние сильнее других оказывают влияние на успешное будущее индивида.

Способность зарабатывать деньги, находить друзей, создавать семью – всего этого мы можем достигнуть в процессе становления определенных качеств. Именно эти необходимые качества вырабатываются при занятиях физической культурой. Человек формирует и совершенствует себя, создает свое будущее, занимаясь спортом. Это наталкивает на мысль, что спорт и физическая культура – это не просто тренировка тела, но и подготовка к будущей жизни.

Те качества, которые закладывают и развивают учителя, а так же преподаватели физической культуры несут огромное значение для становления будущего каждого человека. Большинство из студентов, полностью прошедших курс физической подготовки становятся взрослой и организованной личностью. Они без труда справляются с жизненными испытаниями, становятся профессиональными и востребованными кадрами [5]. Из этого можно сделать вывод, что физическая культура и спорт – качественный процесс социализации личности, потому что их значение в жизни человека не стоит недооценивать.

В заключение можно сказать, что физическое воспитание и спорт – это не только действенный фактор развития физических навыков человека и его здоровья, но это еще и проявление процесса социализации и формирования здоровой личности.

#### *Литература:*

1. Алексеев С.В. Физическая культура и спорт в Российской Федерации: новые вызовы современности: Монография / С.В. Алексеев, Р.Г. Гостев, Ю.Ф. Курамшин. - М.: Теор. и практ. физ. культ., 2013. - 780 с.
2. Виноградов П.А. Физическая культура и спорт трудящихся / П.А. Виноградов, Ю.В. Окуньков. - М.: Советский спорт, 2015. - 172 с.
3. 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.
4. 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.

5. Физическая культура студентов в специальном отделении технического вуза: учебное пособие / С.И. Крамской, Е.А. Бондарь, И.А. Амельченко, И.В. Куликова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2013. – 175 с.

**Уральский В. И., Михайличенко С. А., Уральский А. В.**  
*Белгородский государственный технологический университет*  
*им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия*  
**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИЯ – ПУТЬ К УСПЕХУ**

В настоящее время все большее внимание уделяется проблемам подготовки высококвалифицированных специалистов с высшим профессиональным образованием технического профиля. Современные условия на рынке труда предъявляют повышенные требования к профессиональным и личностным качествам специалистов.

Интенсивное развитие новых технологий в различных отраслях промышленности требует привлечения квалифицированных инженерных кадров, повышения профессионального уровня специалистов инженерно-технического профиля и совершенствования структуры инженерной подготовки.

Главная задача, которую успешно решают в центре дополнительного профессионального образования и инновационных технологий БГТУ им. В.Г. Шухова (центр ДПО ИТ), это реализация для студентов и слушателей инновационной модели профессиональной подготовки, которая позволяет компенсировать отставание в структуре, объемах и качестве трудовых ресурсов от реальных требований как крупных предприятий, так и частных работодателей.

Исходя из широкого спектра направлений высшего профессионального образования в университете, центр ДПО ИТ осуществляет с использованием кадрового, учебно-методического и материально-технического потенциала кафедр и лабораторий профессиональную подготовку, в первую очередь, по направлениям технического профиля, соответствующим программам основного обучения студентов в ВУЗе. Кроме этого, необходима также организация обучения по направлениям офисного профиля, в сферах услуг и самозанятости с целью развития малого и среднего предпринимательства в различных сферах производственной деятельности.

Центром ДПО ИТ студентам университета предлагаются более 100 программ профессионального обучения, повышения квалификации и профессиональной переподготовки в системе дополнительного профессионального образования для приобретения необходимых профессиональных компетенций, обеспечивающих гарантированное трудоустройство и построение профессиональной карьеры.

Ежегодно в центре обучаются по различным программам ДПО более 2000 слушателей, в том числе более 800 студентов университета. Распределение слушателей по направлениям подготовки показано на рис. 1.



Рис. 1.

Следует отметить увеличение количества слушателей по программам технического профиля в сфере строительства, автотранспорта, информационных технологий.

Центром продолжается работа по расширению перечня программ профессиональной переподготовки для лиц с высшим и средним профессиональным образованием. Наряду с успешной реализацией программ в сфере управления персоналом и менеджмента проводится организационная и методическая работа по открытию обучения по широкому спектру программ технических направлений в соответствии с заявками предприятий и организаций. В течение учебного года

профессиональную переподготовку прошли более 200 человек, в том числе в отдаленных регионах Российской Федерации.

Программы профессиональной переподготовки направлены на получение компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретения новой квалификации. После успешного окончания обучения слушатели получают диплом о профессиональной переподготовке установленного образца.

В соответствии с законом «Об образовании» по программам профессиональной переподготовки могут обучаться студенты старших курсов образовательных учреждений СПО и ВПО. Профессиональная переподготовка – это реальная возможность для будущих выпускников получить дополнительную квалификацию по смежной специальности или по другому направлению для обеспечения своего профессионального роста и конкурентоспособности на рынке труда. По результатам проведенного анализа для студентов старших курсов разрабатываются учебные программы профессиональной переподготовки.

Кроме профессиональной подготовки, у студентов 3-4 курсов, уже планирующих свою будущую профессиональную деятельность, проявляется необходимость повысить свою квалификацию по различным программам в сфере строительства, информационных технологий, экономики и других направлений.

Особое внимание уделяется циклу специальных дисциплин и производственному обучению, которое проводится в учебных мастерских кафедр, оснащенных необходимым оборудованием. С целью повышения качества подготовки обучающихся, тестирования и входного контроля, а также выработки профессиональных навыков приобретаются специальные тренажеры.

К числу приоритетных направлений развития деятельности центра ДПО ИТ в настоящее время следует отнести повышение качества подготовки по рабочим профессиям, в том числе в рамках участия в движении «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), т.е. подготовки молодых специалистов рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности (рис. 2-4). Решаются вопросы материально-технического обеспечения подготовки конкурсантов.

БГТУ им. В.Г. Шухова принимал участие в региональных чемпионатах 2017 года и 2018 года в конкурсах компетенций «Сухое строительство и штукатурные работы», «Кирпичная кладка» и «Сварочные технологии».

По результатам чемпионата наши студенты награждены серебряными медалями и дипломами 2 степени в компетенциях «Сухое строительство и штукатурные работы» и «Кирпичная кладка». Все участники получили соответствующие сертификаты.



Рис. 2.





Рис. 3.



Рис. 4.

Традиционно центр предлагает студентам блок социальных программ. Рекомендуются учебные программы предметов социальной адаптации. Это курсы: «Этика и культура общения», «Культура делового общения», «Культура речи», «Этикет делового человека» и другие, которые способствуют повышению общего культурного уровня студентов, обеспечивают дальнейшее гражданское развитие личности, учат адекватно реагировать на изменение своего положения в обществе, перестраивая свою личность без моральных и материальных потерь.

По всем направлениям ДПО активно внедряются современные методы организации образовательного процесса, в т.ч. технологии дистанционного обучения. Ресурс института заочного образования университета позволяет существенно расширить перечень реализуемых образовательных программ, в т.ч. теоретических курсов профессионального обучения.

С учетом современного состояния рынков труда и образовательных услуг, необходимо всестороннее развитие и совершенствование системы ДПО ВУЗов, широкое внедрение инновационных проектов, направленных на повышение качества подготовки специалистов и удовлетворение потребностей работодателей в квалифицированных кадрах.

#### *Литература:*

1. Уральский В.И. Повышение эффективности дополнительного профессионального образования в ВУЗе//Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции. Ч. 2 – Белгород.: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2011. – 204-208 с.

2. Уральский В.И., Стативко А.А., Шопина Е.В. Дополнительное профессиональное образование – возможность получения востребованной профессии студентов в вузе // Непрерывное многоуровневое профессиональное образование: традиции и инновации: в 2-х ч. Ч. 2. Информатизация образования. Повышение качества профессиональной подготовки/Сборник статей по материалам региональной научно – методической конференции – Воронеж, 2012. – с. 161 – 165.

3. Уральский В.И., Михайличенко С.А., Стативко А.А., Уральский А.В. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования технического вуза// Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов

IX Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 165-летию В.Г. Шухова, Белгород, 17 ноября 2017 г./ под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю.Буряк – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г.Шухова, 2017. – С. 200-205.

**Фанина Е. А., Лопанова Е. В.**

*БГТУ им. В. Г. Шухова, ОГАПОУ «Белгородский техникум промышленности и сферы услуг», г. Белгород*

### **РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИИ ПОДРАСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Приоритетной задачей Российской Федерации в сфере воспитания детей является развитие высоконравственной личности, разделяющей российские традиционные духовные ценности, обладающей актуальными знаниями и умениями, способной реализовать свой потенциал в условиях современного общества, готовой к мирному созиданию и защите Родины.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года разработана во исполнение Национальной стратегии действий в интересах детей [1]. Реализация этой задачи связана с разработкой и внедрением новых технологий и методик обучения, обеспечивающих формирование культуры здорового и безопасного образа жизни подрастающего поколения.

Под культурой безопасности жизнедеятельности следует понимать способ организации деятельности человека, представленный в системе социальных норм, убеждений, ценностей, обеспечивающих сохранение его жизни, здоровья и целостности окружающего мира. Исходя из этого понимания, учащиеся должны получать прочные знания по предметам, развивать общекультурный кругозор, приобретать опыт общения с людьми. В результате у учащегося формируются способность ориентироваться в жизни, умение вести себя, представление о различных профессиях, представление о ценностях, смысле жизни, умение мыслить самостоятельно; навыки здорового образа жизни. Основным критерием оценки здоровья является уровень работоспособности, отсутствие вредных привычек, оптимальный двигательный режим, рациональное питание, закаливание и личная гигиена, положительные эмоции, социальное благополучие.

По данным Института возрастной физиологии РАО, около 90 % детей имеют отклонения в физическом и психическом здоровье,

половина школьников страдает теми или иными невротическими синдромами, 30–35 % детей, поступающих в школу, уже имеют хронические заболевания и только 15% выпускников можно считать практически здоровыми [2]. Особая ответственность в решении указанных проблем лежит на образовании.

Целью Стратегии является определение приоритетов государственной политики в области воспитания и социализации детей, основных направлений и механизмов развития институтов воспитания, формирования общественно-государственной системы воспитания детей в Российской Федерации, учитывающих интересы детей, актуальные потребности современного российского общества и государства, глобальные вызовы и условия развития страны в мировом сообществе.

Воспитание детей рассматривается как стратегический общенациональный приоритет, требующий консолидации усилий различных институтов гражданского общества и ведомств на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Для достижения цели Стратегии необходимо решение следующих задач:

- создание условий для консолидации усилий социальных институтов по воспитанию подрастающего поколения;
- обеспечение поддержки семейного воспитания, содействие формированию ответственного отношения родителей или законных представителей к воспитанию детей;
- повышение эффективности воспитательной деятельности в системе образования, физической культуры и спорта, культуры и уровня психолого-педагогической поддержки социализации детей;
- создание условий для повышения ресурсного, организационного, методического обеспечения воспитательной деятельности и ответственности за ее результаты;
- формирование социокультурной инфраструктуры, содействующей успешной социализации детей и интегрирующей воспитательные возможности образовательных, культурных, спортивных, научных, экскурсионно-туристических и других организаций;
- создание условий для повышения эффективности воспитательной деятельности в организациях,

осуществляющих образовательную деятельность, находящиеся в сельских поселениях;

- повышение эффективности комплексной поддержки уязвимых категорий детей (с ограниченными возможностями здоровья, оставшихся без попечения родителей, находящихся в социально опасном положении, сирот), способствующей их социальной реабилитации и полноценной интеграции в общество;
- обеспечение условий для повышения социальной, коммуникативной и педагогической компетентности родителей.

Обновление воспитательного процесса с учетом современных достижений науки предполагает формирование экологического воспитания, которое включает:

- развитие у детей и их родителей экологической культуры, бережного отношения к родной земле, природным богатствам России и мира;
- воспитание чувства ответственности за состояние природных ресурсов, умений и навыков разумного природопользования, нетерпимого отношения к действиям, приносящим вред экологии.

Анализируя весь спектр задач вышеизложенных концепций, выдвигаемых государством, для их решения является абсолютно необходимым привлечение грамотных специалистов в области техносферной безопасности.

В последние годы происходит уменьшение количества студентов, поступающих на направление «Техносферная безопасность». Динамика приема за 2015-2018 годы в укрупненную группу «Экология», куда входит направление «Техносферная безопасность» приведены в таблице 1. Для сравнения приведены данные приема студентов бюджетной формы обучения в Белгородском технологическом и Санкт-Петербургском политехническом университетах.

*Таблица 1*

**Количество студентов, принятых в укрупненную группу «Экология»**

ВУЗ	Годы			
	2015	2016	2017	2018
БГТУ им. В.Г.	70	76	38	45

Шухова				
СПбГТИ	16	18	21	23

Тенденция сохраняется для укрупненной группы «Экология» для всех российских вузов, таблица 2. приведены данные мониторинга высших учебных заведений, прием в которые ведется преимущественно по результатам ЕГЭ. Вузы, для поступления в которые важны творческие испытания (консерватории, художественные и хореографические академии и т. д.), и вузы силовых ведомств, принимающие в основном выпускников профильных военных или морских училищ, в мониторинг не включались.

*Таблица 2*

**Количество студентов, зачисленных на разные группы направлений [3]**

Группа направлений	Всего зачислено на бюджетные места				
	2014	2015	2016	2017	2018
Экология	7888	7498	8184	7779	7578
Информационная безопасность	3608	3408	4305	Нет приёма	4775

Для привлечения абитуриентов и, как следствие, для увеличения количества специалистов в области охраны труда, безопасности технологических процессов и производств, необходимо формирование интринсивной мотивации. Достижение указанной цели достигается путем формирования у личности (школьника, абитуриента) внутренней целевой установки на обеспечение безопасности жизнедеятельности, привитие знаний о безопасном существовании, соразвитии с окружающим миром, социумом; формирование устойчивых индивидуальных и социальных поведенческих паттернов в области безопасности жизнедеятельности – традиций, стереотипов, норм поведения; создание условий, необходимых для реализации данных задач.

Основными принципами формирования мотивации безопасной жизнедеятельности в процессе обучения и воспитания, осуществления социальной рекламы, планирования воздействия через средства массовой коммуникации являются [4]:

- обеспечение сбалансированности требований (правовых, социальных, технических и др.) и возможностей человека по обеспечению безопасности жизнедеятельности;
- представление качеств личности безопасного типа, практических

умений по обеспечению безопасности жизнедеятельности, профессионально значимых качеств специалистов в виде факторов, имеющих в настоящее время жизненно важный смысл;

- развитие когнитивного интереса к вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности за счет стимулов социальной и личной значимости, новизны, занимательности, эмоциональности, проблемной подачи и организации самостоятельного поиска необходимой информации в области безопасности жизнедеятельности;

- максимальный учёт интересов, способностей, склонностей, ценностных ориентиров, уровня полученных знаний и умений каждого человека, коллективов людей, отдельных социальных групп, классов.

Формирование мотивации должно происходить на уровне общего образования, задача ВУЗа – создание выпускника конкурентоспособного, готового к изменениям в обществе и экономике, умеющего принимать самостоятельные решения и адаптироваться к сложным жизненным ситуациям.

#### *Литература:*

1. <http://news.kremlin.ru/>
2. Сонькин, В. Д. Валеологический мониторинг детей и подростков / В. Д. Сонькин, Зайцева В. В. // Теория и практика физической культуры. – 1998. – № 7. – С.10–12.
3. <http://www.hse.ru/ege/>
4. Воробьев Ю. Л. Основы формирования культуры безопасности жизнедеятельности населения / Ю. Л. Воробьев, В. А. Пучков, Р. А. Дурнев; под общ. ред. Ю. Л. Воробьева. МЧС России. – М.: Деловой экспресс, 2006. – 316 с.

**Фалько А.И., Минаева Л.А.**

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

### **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА В ПЕРИОД СТАГФЛЯЦИИ**

Из-за экономических потрясений, произошедших в современном мире, повседневный словарь каждого жителя страны всё больше пополняется новыми понятиями, связанными с экономикой. В период 90-х годов XX века граждане России узнали такие новые термины, как «приватизация», в начале XXI века – понятие «дефолт», а уже в нынешнее время появляется всё больше новой терминологии. Одним из таких «новых» понятий является термин «стагфляция».

На данном этапе человеческого развития есть достаточное количество проблем, которые мы с полной уверенностью можем назвать глобальными. Стагфляция – является одной из них, что и придаёт актуальность данному исследованию. Она проникает во все сферы жизни экономики и непременно начинает их разрушать. Государство, производство, финансовый рынок и рыночная экономика – это те сферы, на которые безжалостно воздействует стагфляция, но, безусловно, больше всего от нее страдает население той или иной страны, так как она несет в себе быстрый инфляционный рост, который негативно влияет на уровень безработицы в стране. Поэтому, одна из черт стагфляции – это индикатор уровня национальной экономики, где она находится в застое или же в упадке, который характеризуется низкими темпами экономического роста. Таким образом, в структуре предоставленной работы рассматриваются общетеоретические вопросы, касающиеся определения стагфляции, истории стагфляционных процессов и анализа стагфляции в мировой экономике, а также экономическая политика государства в период стагфляции.

Стагфляция – это макроэкономический термин, характеризующий период одновременного кризисного упадка или застоя в производстве, который сочетается с продолжающимся инфляционным повышением цен [1, с. 15]. Данный термин впервые был использован американскими экономистами в начале 70-х годов XX века для описания определенной ситуации, где циклический спад сопровождался инфляционным процессом. Но для современных условий термин «стагфляция» является абсолютно новым явлением, возникшим в ходе циклического формирования мировой экономики и основания новых видов воспроизводства капитала.

На сегодняшний день, о наличии стагфляции в экономической системе можно судить по следующим признакам: повышению безработицы, депрессивному состоянию экономики, инфляционным процессам в стране и девальвации национальной валюты на международном рынке. Это совершенно новая форма кризиса в экономике, при которой население не владеет свободными средствами, покупательная способность находится на слабом уровне, но при этом цены устойчиво растут. Это основные признаки стагфляции, которые оказывают непосредственное влияние на упадок формирования экономики и образование острых кризисных явлений.

Включая во внимание всё вышесказанное, можно сделать вывод о том, что стагфляция в экономике – это негативный феномен, который включает в себя группу проблем, основными из которых являются:



повышение цен, безработица и спад производства. Стагфляционные процессы в экономике в условиях современной политики глобализации стали непрерывными, в преодолении которых не поспособствует ни запуск инфляции, ни дефляция. Нарастание инфляции, спад производства, природные и техногенные катастрофы, рост безработицы, снижение социальных гарантий в пользу военной сферы и кризисное развитие мировой экономики сделали мир однородным. Альтернативой такому развитию может стать поднятие результативности деятельности государства на основе осуществления стабильного экономического роста в интересах большинства. Но на такой шаг способны только те страны, которые обладают значительным ресурсным потенциалом и не до конца интегрированы в мировую систему финансов.

Если же обратиться к наличию стагфляционных процессов в мировой экономике, то на настоящий момент можно обратить внимание на следующие признаки её проявления. Обычно стагфляция представляет собой результат совокупности чрезмерно экспансивного макроэкономического курса, который поощряет совокупный спрос и нарушает показатели, снижающие потенциал производственного процесса экономики, а именно снижения уровня совокупного предложения [2, с. 13]. Таким образом, можно выделить два основных фактора, которые характеризуют наличие стагфляции в той или иной стране. К таким факторам можно отнести:

- Энергетический шок – всеобщий рост уровня цен на энергоносители и товары продовольствия, приведший к росту инфляции практически во всех мировых странах;
- Снижение производительности – приостановление роста потенциальных объемов производства, сопровождающиеся уменьшением темпов роста заработной платы, которые в результате могут так же привести к возрастанию давления инфляционных процессов.

В Российской экономике, несмотря на приобретенную устойчивость и довольно значительную динамику ключевых макроэкономических показателей, не перестают действовать некоторые отрицательные тенденции, сравниваемые со стагфляционными процессами. К таким тенденциям можно, прежде всего, отнести большой уровень инфляции, влияющий на поведение хозяйствующих субъектов. Если говорить об инфляционных процессах, то основными причинами роста уровня цен являются конъюнктура мирового рынка энергоносителей, а также распространение кредитов потребителей и внешних корпоративных

займов. Но, по мнению ведущих экономистов, главной причиной роста цен является внутреннее несоответствие экономики. Исходя из этого, положение рыночной конъюнктуры приобретает характерные черты стагфляции, а именно снижение темпов динамики производства, сопровождаемое неэффективным воздействием денежных ограничений на рост цен. Вместе с этим, инфляция – один из общепризнанных инструментов перераспределения национального дохода. В современных рыночных условиях государство активно применяет этот инструмент, исключая, тем самым, сверхдоходы от экспорта энергоносителей. Но, несмотря на эти факторы, сегодня в России сложилась определенная ситуация, характеризующая собой «стагфляционную ловушку». Такая ситуация предполагает наличие в системе экономики совокупности отрицательных эффектов, характеризующих несбалансированность стагфляционных явлений. Это обусловлено не только повышением объемов кредитования и величиной дефицита бюджета, но и нарушением кредитно-денежной системы в целом [3, с. 30]. Поэтому, для России необходима антистагфляционная политика, при которой был бы возможен принцип взаимодополняемости двух факторов:

- регулирование денежного оборота, системы доходов и цен;
- развитие рыночной конъюнктуры и формирование рыночных перспективных структур.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что развитие процессов стагфляции в мировом масштабе требует особого внимания. Конечно, повтор стагфляционных процессов 1970-х годов маловероятен, но такая ситуация не может быть полностью исключена. Подтверждением этому является оценка экспертов МВФ о вероятности включения мировой экономики в положение застоя [4, с. 17]. Кроме того, если в 1970-х годах прошлого столетия стагфляция представляла собой местный характер, то в современных условиях она станет общемировой проблемой, характеризующей не просто рост инфляции, а снижение темпов экономического развития в целом.

Вместе с этим, говоря о методах борьбы со стагфляцией, необходимо подчеркнуть, что стагфляция – это состояние экономики, для которой характерен застой или упадок производства. Также стагфляция сочетается с увеличивающимся уровнем безработицы и постоянным ростом цен, т.е. инфляцией. В период 1970-х годов XX века стагфляция ознаменовала собой кризис кейнсианской модели регулирования, а также поставила формирование стран запада перед необходимостью пересмотра системы налогов [5, с. 11]. Помимо этого, стагфляция оказала негативное влияние на все государства, которые

осуществляли переход от централизованно управляемой экономики к рыночной системе хозяйства.

В 1980-х годах XX века стали применяться меры для борьбы со стагфляцией, направленные, с одной стороны, на сокращение роста денежной массы и расходов бюджета, а с другой стороны, на снижение налогового бремени для фирм и среднего класса, с целью увеличения совокупного предложения [6, с. 59]. В современных же условиях, среди мер, направленных на преодоление стагфляции, важное место занимает деятельность государства, которая ориентирована на усовершенствование рыночной структуры и выполнение антимонопольной политики. Таким образом, основным методом преодоления стагфляции является деятельность правительства, которая включает в себя следующие цели:

- осуществление ограничительной бюджетной и кредитно-денежной политики;
- сокращение расходов государства;
- контроль денежной массы;
- улучшение структуры рынка, при продолжающейся антимонопольной политике.

Помимо основных целей преодоления стагфляционных процессов, выделяют структурные реформы, необходимые для подъема экономики, стимулирования экономического роста и повышения благосостояния страны, что, в результате, решит проблему обострения бедности в кризисный период и обеспечит рост уровня ВВП. К таким структурным реформам, прежде всего, относится:

- Ослабление роли государственного вмешательства в экономику, при сохранении общественно важных объектов в собственности государства. Такая стратегия сделает возможным развитие конкуренции и решит многие экономические и социальные проблемы, посредством сокращения бюрократизации, преодоления бедности населения, развития отдаленных регионов, а также создания социально-экономических программ, осуществляющих содействие населению;

- Уменьшение налогового влияния на средний и малый бизнес, что приведет к созданию новых рабочих мест, полной занятости и повышению уровня жизни страны;

- Политика форсированных (ускоренных) инвестиций, как главного источника экономического роста. Поскольку рост экономики может возникать в случае оптимального использования существующих ресурсов и добавочных инвестиций во введение новых

мощностей. Переход к форсированным инвестициям создаст условия для развития сфере финансов, банков и внешнеэкономической торговли при использовании иностранного оборудования, что обеспечит рост ВВП. На основе использования нового оборудования, по мере освоения мощностей, в несколько раз возрастет производительность труда и снизится энергоемкость выпускаемой продукции. Тем самым, возникнет возможность для производства новых изделий, обеспечивая этим рост экспорта;

- Политика стимулирования экономического роста, за счет исключения преград для развития страны благодаря институциональным реформам. Так как необходимо стимулировать те сферы деятельности, которые являются локомотивами экономического и социального развития страны, а именно: науку, здравоохранение, информационные технологии, образование, жилищное строительство и автомобильный транспорт.

Осуществление выше указанных мер, позволит снизить уровень сокращения общественного производства и достичь максимального роста экономики, а также позволит регулировать массу денег в той или иной стране, на основе совмещения рыночной и централизованной системе управления экономикой [7, с. 25].

Таким образом, для преодоления стагфляции важен выбор такой экономической политики, при которой действовали бы принципы проведения антикризисного курса, основанного на оценке первоначального формирования стагфляционных процессов, а также на сочетании всех инструментов политики государства. Необходимо, вместе с этим, оказывать содействие не отдельным отраслям, а предприятиям во всех секторах экономики, тем самым помогая им выйти на внешний рынок. Что касается государства, то ему необходимо сконцентрироваться не на прямом финансировании, а на косвенном, инфраструктурном обеспечении, т.е. на субсидировании ставки процента. Немаловажным является и разработка мер для поддержки малого и среднего бизнеса на региональном уровне. Но основными методами борьбы со стагфляцией являются: развитие рыночной инфраструктуры и производства, ограничение денежной массы и государственное регулирование цен.

#### *Литература:*

1. Поставнин В. Взаимосвязь между экономической политикой государства в период стагфляции и макроэкономическими переменными / В. Поставнин, Н. Родионова // Человек и труд. 2015. № 5. С. 11-20.

2. Илларионов. А. Н. Стагфляция и экономический рост // Вопросы экономики. 2016. № 3. С. 10-15.
3. Васильчук Е.А. Первые признаки стагфляции в Российской экономике. Российская бизнес-газета. 2016. № 481. С. 28-31.
4. Анулова Г. Международный Валютный Фонд и Международный банк Реконструкции и Развития во всемирном хозяйстве // Мировая экономика и международные отношения. 2015. № 1. С. 15-21.
5. Илларионов. А. Н. Стагфляция и экономический рост // Вопросы экономики. 2015. № 3. С. 10-15.
6. Погосов. И. А. Стагфляция: суть, причины, формы проявления // Наука и жизнь. 2014. № 9 С. 58-61.
7. Шаталин С.С., Гайдар Е.Т. Экономическая реформа: причины, направления, проблемы // Экономика.- 2015. № 108. С. 19-25.

**Федяева А.Е., Минаева Л.А.**

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

### **ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ КАК ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Формирование в Российской Федерации рынка труда диктует необходимость разработки государственной политики занятости, учитывающую национальные особенности, традиции, менталитет населения. Одной из функций органов исполнительной власти на всех уровнях в условиях рыночных отношений является регулирование занятости населения, решение проблем безработицы и ее последствий.

Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход [1 с.232].

Политика занятости как важнейшая составляющая социальной политики должна быть сфокусирована на проведении мер, способствующих формированию условий для более полного использования потенциала трудовой и деловой активности граждан, противодействующих обеднению населения и массовой безработице, стимулирующих продуктивное поведение личности в конкурентной рыночной среде. Государственная политика занятости населения -

научно обоснованная система мер, реализуемая органами государственной власти в отношении рынка труда [2].

Проблема занятости населения - это проблема вовлечения людей в трудовую деятельность, а также уровень удовлетворения их потребности в труде рабочими местами. Однако не все трудоспособные люди имеют работу, существуют и безработные. Особую категорию безработных составляют трудоспособные граждане предпенсионного возраста, которые еще не достигли пенсионного возраста, но при этом, по независящим от них причинам, лишившиеся заработка и рабочего места. Эта категория граждан наиболее уязвима в их социальном праве на труд, так как спрос на труд данной категории граждан со стороны работодателей является небольшим [3].

Среди наиболее типичных причин роста безработицы в нашей стране можно выделить следующие:

- отсутствие рабочих мест из-за малого количества вакансий со стороны отечественного производства (фирм, фабрик, заводов);
- вытеснение труда основным капиталом в эпоху научно-технической революции (т. е. по причине роста автоматизации производства, использования более производительного оборудования и др.);
- довольно низкий уровень платежеспособного спроса (отсутствие спроса на продукцию и услуги снижает спрос на труд, поскольку спрос на труд имеет производственный характер, в результате чего появляется безработица);
- институциональные факторы, вызванные неэффективной работой государственной службы занятости (паспортный режим, препятствующий мобильности граждан внутри страны, отсутствие единой базы вакансий по России, и др.) [4].

Добиться такого состояния экономики, чтобы безработица полностью отсутствовала в стране в условиях рыночной экономики невозможно, так как в любом обществе всегда присутствует фрикционная и структурная безработица, которые в совокупности формируют естественную безработицу (6–7 % от трудоспособного населения страны). Но государство может и должно работать над снижением циклической и других форм безработицы, превышающих естественный уровень безработицы, посредством регулирования занятости [5]. Самый низкий уровень безработицы в ноябре 2017 г. – январе 2018 г. был зафиксирован в Центральном федеральном округе – 3,1%, а самый высокий в Северо-Кавказском федеральном округе – 11%. Уровень безработицы и занятости по регионам за ноябрь 2017г. – январь 2018 г. показан на рисунке [6].

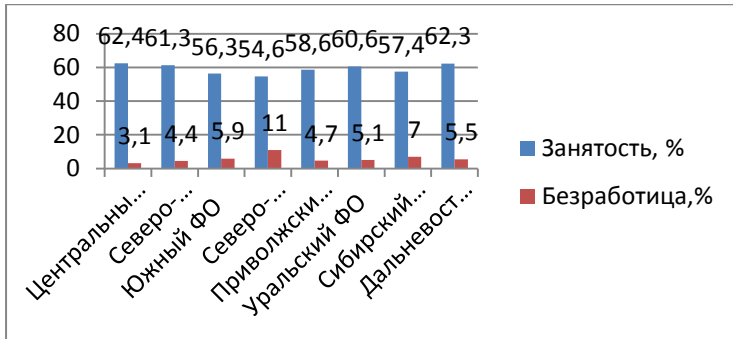


Рис. Уровень безработицы и занятости по регионам за ноябрь 2017 г.– январь 2018 г.

Такое различие в уровнях безработицы по регионам объясняется степенью деловой активности, сохранившимися у населения навыками самостоятельного хозяйствования. Среди регионов самый высокий уровень безработицы был зафиксирован в Республике Ингушетия, Чеченской Республике. Не стоит исключать показатели плотности населения в стране по регионам. Самым густонаселенным регионом России является город Москва с населением 12,3 млн. человек, что составляет 8,4% от общей численности населения России, далее, согласно статистике, Санкт-Петербург и Московская область. Уровень заработной платы в этих регионах выше, что привлекает людей, но в то же время на одно рабочее место приходится гораздо больше претендентов.

В России наблюдается большой поток беженцев и иммигрантов, которые едут в страну с целью получения работы, тем самым забирая свободные места у местного населения. Основную долю трудовых мигрантов представляют граждане стран СНГ. Они на должном уровне не владеют русским языком, преимущественно не имеют профессии и образования, поэтому не могут внести свой вклад в развитие экономики.

Также, в России наблюдается высокий уровень «утечки мозгов» за границу. Под данным понятием подразумевается процесс массовой эмиграции, при которой из страны уезжают ученые, специалисты и квалифицированные рабочие. Выезд интеллектуальной элиты, ученых, талантливых специалистов и квалифицированных рабочих кадров, влечет за собой большие экономические потери для страны. По данным Министерства образования и науки РФ, основными причинами этого стали: низкий уровень оплаты труда; низкий престиж статуса ученого в России; научный и материальный успех за рубежом

многих ученых, покинувших Россию; неудовлетворительная материально-техническая и приборная база; бюрократизм.

Несомненно, государство является основным регулирующим органом рынка труда, поэтому его деятельность должна быть направлена на предупреждение возникновения проблем на рынке труда и смягчение современной напряженной ситуации.

Выделяются активная и пассивная формы государственной политики в сфере занятости. Учитывая тот факт, что размер пособия по безработице в России чрезвычайно мал и вынуждает безработных заниматься самостоятельным поиском работы или пройти курсы смены квалификации, можно сделать вывод, о том, что ведется активная государственная политика по обеспечению занятости. Суть пассивной политики заключается в том, что выплачиваются повышенные размеры пособий по безработице, и оказываются иные меры материальной помощи людям, находящимся в поиске работы.

В России создана основательная правовая база по вопросам регулирования труда и занятости. Так, основные направления политики российского государства по содействию реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободную занятость закреплены в «Законе о занятости населения Российской Федерации», среди которых можно выделить: развитие трудовых ресурсов, повышение мобильности населения, защита национального рынка труда; обеспечение равных возможностей всем гражданам независимо от пола, национальности, социального положения, возраста, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости; предупреждение массовой и сокращение длительной безработицы; международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории страны и иностранных граждан на территории России, а также соблюдение международных трудовых норм [7].

Приведенные направления политики государства в основном получают свое развитие в других нормативных правовых актах, таких как федеральные и региональные программы содействия занятости населения, а также в коллективных соглашениях с участием органов государственной власти. В 2012 году Министерство труда подготовило долгосрочную государственную программу «Содействие занятости населения» на 2013-2020 гг., состоящую из трех подпрограмм. В данной программе описаны основные направления государственной политики в сфере занятости и регулирования рынка.



Можно выделить первоочередные задачи государственной политики в сфере реализации программы:

- повышение гибкости и эффективности рынка труда;
- предотвращение роста напряженности за счет минимизации уровней безработицы;
- развитие институтов, рост занятости и эффективности использования труда (в том числе за счет повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов);
- улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности;
- создание условий труда, позволяющих сохранить трудоспособность работающего населения на всем протяжении профессиональной карьеры;
- обеспечение сохранения здоровья работников за счет улучшения условий их труда;
- создание условий для привлечения иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах и принципа приоритетного использования национальных кадров [8].

Программа «Содействие занятости населения» включает три подпрограммы. Первая подпрограмма «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан», в первую очередь, направлена на поддержание социальной стабильности в обществе и содействие трудоустройству граждан, которые испытывают трудности при поиске новой работы. В основном это инвалиды, родители детей-инвалидов, многодетные родители, люди пенсионного и предпенсионного возраста. В рамках данной программы планируется оснастить более 14 тысяч специальных рабочих мест для инвалидов ежегодно. Также в первую подпрограмму включается разработка мер по выработке оптимального механизма выплаты пособия по безработице и развитие государственной службы занятости населения в качестве эффективного посредника между работодателями и гражданами, находящимися в поиске работы.

Вторая подпрограмма «Внешняя трудовая миграция» имеет своей целью привлечение квалифицированной рабочей силы с помощью внешней трудовой миграции, обеспечения миграционного прироста и снижение численности иностранных граждан, незаконно осуществляющих трудовую деятельность на территории Российской Федерации. В настоящее время подготовлен законопроект, целью которого является совершенствование механизма определения потребности Российской Федерации в иностранных работниках.

Третья подпрограмма содержит мероприятия, целью которых будет обеспечение развития самих инструментов регулирования рынка труда, развитие национальной системы квалификации и профессиональных стандартов, повышение минимального размера оплаты труда и рост зарплат. Отдельными пунктами подпрограммы выделяются такие задачи, как: развитие профессиональной мобильности населения; улучшение условий труда работников и снижение общего количества нарушений трудовых прав граждан.

В России существенным фактором, влияющим на современный рынок труда, является низкий уровень внутренней мобильности населения. Поэтому Правительство занимается разработкой мер по поддержке трудовой мобильности, например, расширение доступа к информации о вакансиях по всей территории страны и программы содействия переселению в регионы с низкой плотностью населения и нехваткой кадров.

В заключение, необходимо отметить, что в современных условиях необходимость государственного регулирования рынка труда не вызывает никаких сомнений, поэтому для поступательного социально-экономического развития России и ее регионов, исполнительным органам власти, прежде всего на местах, следует проводить более активную политику в этой сфере.

#### *Литература:*

1. Социальная политика: учебник для академического бакалавриата / Е. И. Холостова [и др.]; под ред. Е. И. Холостовой, Г. И. Климантовой. - 2-е изд., пер. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2015. - 395 с.

2. Минаева Л.А., Шилькова В.В. К вопросу о роли современных вузов в развитии человеческого капитала // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. 2011. №19-1 (114). С.84-92.

3. Чув С. С., Горбуля Н. Ю. Государственная политика в сфере занятости населения России // Молодой ученый. - 2016. - №8.8. - С. 41-43.

4. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 298 (ред. от 30.03.2018) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения". URL: [http://base.garant.ru/70643476/\(дата обращения 13.10.18\)](http://base.garant.ru/70643476/(дата обращения 13.10.18)).

5. Хачатрян К.В., Чурикова А.И. Государственная политика занятости // Научное сообщество студентов XXI столетия. Общественные науки: сб. ст. по мат. ЛIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5(52). URL: [https://sibac.info/archive/social/5\(52\).pdf](https://sibac.info/archive/social/5(52).pdf)

6. Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 13.10.18).

7. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 03.07.2018) "О занятости населения в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2018). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/)(дата обращения 13.10.18).

8. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 298 (ред. от 30.03.2018) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения". URL: <http://base.garant.ru/70643476/>(дата обращения 13.10.18).

**Фисенко В.П., Голикова И.В.**

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

## **К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА**

В условиях жесткой конкуренции перед организациями возникает сложная задача: как удержать свои позиции на рынке труда и сохранить эффективность деятельности. Обычно руководство организаций осуществляет ряд мероприятий по увеличению своей рыночной доли, по снижению затрат в целях осуществления ценовой конкуренции и множество других. Но зачастую этого бывает недостаточно для развития и процветания. Многие специалисты все больше склоняются к выводу, что основным фактором успеха организации является верность персонала, другими словами их лояльность. Именно наличие лояльности, т. е. благоприятного отношения кадрового состава к данной организации и является основой для стабильного объема производительности, что в свою очередь является стратегическим показателем успешности компании [1].

На сегодняшний день процессы поиска и отбора сотрудников, формирования предложения со стороны работодателя и отклик на него со стороны сотрудника значительно проще технологически, чем какое-то время назад до появления электронных ресурсов. Однако это приводит к высокой степени информированности о деятельности организации среди компаний-конкурентов и потенциальных сотрудников. В этих условиях каждый руководитель вынужден заботиться о благополучии своей организации, где движущей силой являются ее сотрудники.

Многие работодатели до сих пор не уделяют должного внимания развитию своего персонала и улучшению условий труда, не говоря уже о выстраивании системы мотивации. Результатом этого является высокая текучесть кадров, а отдел персонала вынужден вновь и вновь вкладывать средства в подбор персонала и использовать устаревшие схемы и программы по управлению персоналом из-за нехватки времени на формирование и обновление стратегии под актуальные потребности организации.

Лояльность персонала очень важна для того, чтобы отношения с предприятием стали постоянными, а не кратковременными. Задачей маркетинга отношений является превращение максимальной части удовлетворенных сотрудников в стабильных и эффективных посредством предоставления максимального уровня благ со стороны работодателя.

Лояльность персонала - важный критерий кадровой стабильности организации. Это не только удовлетворенность системой оплаты труда, но еще и одобрение целей компании, стиля менеджмента, корпоративной культуры. Итак, определим лояльность персонала как характеристику, определяющую приверженность персонала организации, то есть одобрение персоналом целей компании и способов их достижения [2].

Из данного определения делаем вывод, что лояльный сотрудник - сотрудник, желающий задержаться в компании на долгое время; если понадобится, он готов пожертвовать личными интересами в пользу компании; свои обязанности выполняет самоотверженно и делает почти всегда больше, чем требует его должностная инструкция; его действия никогда не приносят вреда компании.

Итак, лояльность характеризуется следующими важными моментами:

- безусловным разделением ценностей с объектом лояльности;
- честностью и верностью по отношению к объекту лояльности;
- чувством гордости по отношению к объекту лояльности и открытой демонстрации такого отношения;
- готовностью оказать поддержку, предупредить о чем-то, посодействовать, пожертвовать чем-то ради объекта лояльности.

Организация проходит определенные стадии развития. Так же и человек, приступая к выполнению должностных обязанностей на новом рабочем месте, постепенно формирует свое отношение к компании. Следует выделить социальные технологии формирования

лояльности персонала как этапы приспособления сотрудника к условиям работы [3].

Каждый из этапов представляет собой отдельную технологию, которая многократно воспроизводится организацией при появлении нового сотрудника и в процессе коммуникации с уже существующими. Рассмотрим каждую из них.

#### 1. Создание условий труда, безопасность, оплата труда.

Условия труда - первый фактор, который характеризует организацию в глазах работника. Соблюдение норм безопасности, своевременность выплат и создание благоприятных условий – прямые обязанности работодателя.

Следование принципам соблюдения комфортного существования на рабочем месте обеспечит высокую удовлетворенность трудом. В зависимости от целей введенной должности комфортные и стабильные условия труда могут способствовать проявлению личностного и профессионального потенциала, формированию творческого потенциала, который в свою очередь даст почву для роста качества и производительности труда.

#### 2. Адаптация персонала.

С точки зрения адаптации сотрудника соблюдение общепринятых правил ускорит процесс психологической адаптации индивида к новым условиям. Например, психолог Л. Фестингер рассматривал адаптацию как защитный механизм, реакцию на преодоление психологического дискомфорта. В процессе адаптации личность преодолевает тревожные эмоции и стремится к эмоциональному комфорту.

Эти взгляды отражают адаптацию с двух сторон: со стороны сотрудника, которому необходимо принимать правила, по которым действует организация и сторону организации, которой нужно создать благоприятные условия и атмосферу прохождения адаптационного периода. Таким образом, выделим основные виды адаптации персонала.

Организационно-административная адаптация. Сотруднику необходимо донести, какие правила обеспечивают его функционирование на рабочем месте, кто является потребителем его результатов труда, его основные обязанности и зону ответственности, иерархию соподчиненности – непосредственное руководство, определить оплату труда.

Психофизиологическая адаптация. Приспособление к новым условиям труда, к освоению рабочего пространства, графику работы, особенно, если он предполагает командировки и ненормированный

рабочий день; привыкание к новым правилам и принципам выполнения должностных полномочий.

Социальная адаптация – не менее важный этап. Сотрудник начинает выстраивать коммуникации с коллективом и определяет зону комфорта в общении с ним. Приняв во внимание правила и нормы, сотрудник знакомится с окружением и соотносит свою роль с ролью других в данной организации.

Профессиональная адаптация. Этот аспект связан с прямыми обязанностями сотрудника на рабочем месте. Отслеживание этого периода позволит организации обеспечить себя полноценной функционирующей единицей. Руководитель отдела должен отслеживать, хватает ли профессиональных навыков для выполнения обязанностей и, в случае необходимости, привязать к наставнику либо организовать дополнительное обучение сотрудника.

### 3. Корпоративная культура организации.

Корпоративная культура формируется целенаправленно и задает образ мышления, направление движения в зависимости от запросов во внешней среде. То есть корпоративная культура зависит от выбранной стратегии на данном этапе развития организации.

Компоненты, которые ее определяют:

- символика (единый стиль, логотип);
- цели (понимание цели сотрудником в процессе выполнения узкопрофессиональных обязанностей, осведомленность о целях организации и векторе движения компании на различных этапах);
- система внутрикорпоративных коммуникаций (формирование и поддержание внутреннего имиджа компании, вовлечение в жизнь организации, создание и поддержание традиций и т.п.).

Таким образом, формирование организационной лояльности персонала является сложным процессом, включающим различные подсистемы управления персоналом и особенности личностных характеристик персонала организации.

### *Литература:*

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание / Пер. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2004. С. 168.
2. Челнокова Н.Ю. Лояльность сотрудников как способ повышения эффективности управления персоналом организации // Инновационная наука. 2005. №11. С. 277.
3. Якушина В.В. Управление персоналом: от лояльности до приверженности // Наука рядом. 2015. №12. С. 27.

**Фиорова Р.П.**

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

## **МОЛОДЕЖЬ И БЕЗРАБОТИЦА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА**

Рынок труда — это рынок ресурсов труда как товара, равновесная цена и количество которого определяются взаимодействием спроса и предложения. Агенты рынка в лице предпринимателей и трудоспособного населения вступают на рынке труда в определенные взаимоотношения. Поэтому рынок труда — это такая экономическая среда или пространство, на котором в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда [5].

Проблемы российского рынка труда разнообразны по своим причинам, проявлениям и последствиям. Они неразрывно связаны с процессами, происходившими в российской экономике в 90-е годы и продолжающимися в новом столетии. Основные проблемы, мешающие российскому рынку труда развиваться и быть более эффективным, таковы: низкая цена труда; огромное неравенство в доходах; бедность; безработица; неразвитость инфраструктуры; слабость профсоюзов; низкая трудовая мобильность работников и их незащищенность (в том числе от дискриминации); недоверие к государству; социальный пессимизм; депопуляция; «утечка умов»; недостатки институциональной среды [5].

Получение престижной и высокооплачиваемой работы после окончания вуза, возможностей для самореализации и карьерного роста - это главное для современной молодежи. Именно молодежь является особой социальной группой, наиболее активным и перспективным слоем населения с точки зрения кадрового резерва, которая способна оказать большое влияние на состояние рынка труда в ближайшем будущем.

Большая часть молодых специалистов, сталкивается с проблемой безработицы по приобретенной профессии или специальности. Главными причинами молодежной безработицы являются: незнание состояния рынка труда, основ трудового законодательства, неготовность к самостоятельным действиям на рынке труда, высокая конкуренция, низкая заработная плата. В совокупности все это ведет к

низкой эффективности использования труда молодых специалистов и неудовлетворенном качестве их профессиональной подготовки [6].

Одной из особенностей российской безработицы является большое различие между уровнем регистрируемой и определенной по методологии МОТ безработицей.

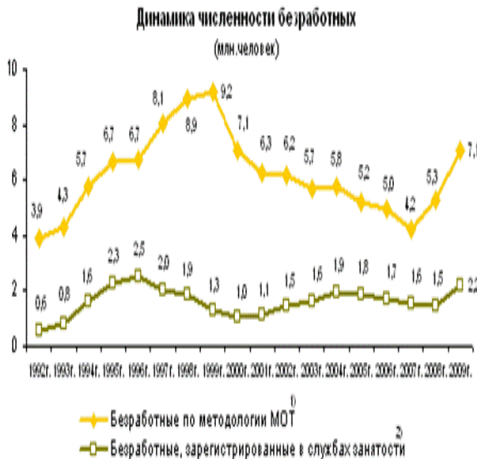


Рисунок 1.1 “Динамика численности безработных”

Уровень безработицы является важнейшим показателем состояния рынка труда. Он определяется как удельный вес безработных в общей численности экономически активного населения. Для более объективного осмысления и прогнозирования в области социально-экономической политики необходимо не только правильное определение данного ключевого макроэкономического показателя, но и анализ динамических изменений, переливов рабочей силы из одного состояния занятости в другое, постоянно происходящих на рынке труда.

Оценка динамических потоков на рынке труда позволяют выяснить факторы, в наибольшей степени обуславливающие изменения в структуре безработицы [5].

Согласно данным официальной статистики, молодежная безработица в нашей стране продолжает оставаться на достаточно высоком уровне. Так, в целом по России численность безработной молодежи в возрасте до 25 лет в январе 2016 года составила 28,4 %, тогда как общая безработица — 6,6 % [2].



Причем, уровень молодежной безработицы значительно разнится от региона к региону. Наибольший показатель фиксируется в республиках северного Кавказа, наименьший — в городах Москва и Санкт-Петербург. Что касается Сахалинской области, в структуре безработных численность молодежи в возрасте до 25 лет составила в 2016 году 27,5 %, в возрастном же диапазоне до 29 лет — 45,5 % [4]. По Дальневосточному федеральному округу данная цифра в 2016 году составила 43,9 % [2].

Проблема занятости молодых специалистов является актуальной и на региональном уровне. В городе Белгороде подготовку специалистов по дневной форме обучения осуществляют 15 учебных заведений - 6 учебных заведений высшего профессионального образования и 9 учебных заведений среднего профессионального образования. Количество выпускников учреждений высшего профессионального образования

ежегодно, из числа жителей города Белгорода и Белгородского района, составляет около 37% [3].

Большая часть выпускников трудоустраивается на предприятия по заявкам работодателей и немалая часть, как правило, ориентирована на свободное трудоустройство. Примерно 75% от обратившихся выпускников ВУЗов получают статус безработного гражданина. Пребывание в таком статусе граждан оказывает весьма негативное влияние на их профессиональную жизнь. Для предотвращения этой вынужденной безработицы центр занятости населения предоставляет выпускникам государственные услуги в области содействия занятости населения, способствующие их дальнейшему трудоустройству на рынке труда.

Специалисты центра занятости населения консультируют молодежь по вопросам занятости, информируют о требованиях современных работодателей, помогают определить цели и направления активного поиска работы. Молодых специалистов готовят и знакомят с ситуацией на региональном рынке труда, предлагают большое количество вакансий, презентуют работодателю, оказывают помощь в подготовке к собеседованию с работодателем и составлением резюме. Способность к эффективному поведению на рынке труда и адекватное реагирование на его изменение—это те самые важные профессиональные компетенции, которыми должен обладать сегодня молодой специалист, чтобы быть успешным и востребованным [3].

Из всего вышесказанного можно предложить следующие пути решения молодежной безработицы:

Для студентов:

1. Молодежи, вступающей на биржу труда, не следует завышать свои требования и претендовать на престижные профессии, не рассматривая при этом другие, которые могут дать хорошие стартовые возможности.

2. Начинать работать на 3-4 курсе учебы в ВУЗе, чтобы к моменту выпуска из образовательного учреждения имелся опыт работы. Это так же помогает избавиться от завышенных ожиданий.

3. Работать официально. Зачастую молодежь официально не имеет опыта работы потому, что работала, не трудоустроиваясь официально.

4. Четко представлять, что им интересно, и анализировать, что необходимо рынку труда данного региона.

5. Активная позиция. Молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, а соответственно не используют многие из существующих возможностей нахождения работы.

Для государства:

1. Необходимо обеспечить больше практики в образовательных учреждениях. Образование слишком сосредоточено на теории. Вузам быстро реагировать на современные требования.

2. Партнерство вузов и работодателей.

3. Государственная поддержка и стимулирование потенциала молодежи.

4. Для работодателей: Отправлять новых работников на курсы повышения квалификации, тем самым доводя работника до необходимого для себя уровня.

5. Чрезмерная безработица отрицательно отражается на всей экономике страны. Для ее решения необходимо учитывать, что молодежь составляет инновационные и обновленные ресурсы страны, поэтому следует рассматривать данную демографическую группу как одно из наиболее качественных направлений социально-экономического развития государства. Поэтому, подготовка высококвалифицированных кадров, адаптированных к условиям рыночной экономики и владеющих новейшими технологиями, является важной задачей, от решения которой в немалой степени зависят темпы роста экономики, ее конкурентоспособности. Увеличение конкурентоспособности на рынке труда способствует повышению требований к деловым и личностным качествам, к уровню образования и возможности дальнейшего переобучения молодых специалистов, которые претендуют на рабочее место [6].

В последние годы в связи со структурными преобразованиями в экономике России обострилась проблема дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда из-за несоответствия уровня подготовки молодых специалистов требованиям работодателя. Имеет место быть и противоречие между потребностями рынка труда в рабочих и специалистах определенных видов деятельности и перепроизводством специалистов, в которых экономика регионов не нуждается или спрос на них уже полностью удовлетворен.

По оценкам специалистов Главного управления государственной службы занятости населения Омской области, по многим рабочим профессиям число вакансий в 5 раз превышает количество граждан, зарегистрированных в городском центре занятости населения в качестве ищущих работу и безработных, хотя по сравнению с октябрём прошлого года спрос снизился. Однако, среди почти 13ти тысяч вакансий, рабочих требуется 7,5 тысяч, остальные 5,5 тыс. приходятся на специалистов, служащих и рабочих без квалификации [6].

Ситуацию осложняет практическое отсутствие взаимосвязи между рынком образовательных услуг и рынком труда. Одним из просчетов, проводимых в нашей стране реформ, стал отказ большинства работодателей от заботы о сохранении и развитии трудовых ресурсов, от инвестирования деятельности сегодняшних средних специальных профессиональных образовательных учреждений, а также ослабление государственного контроля над этим процессом. В итоге наблюдается снижение престижа рабочих профессий у молодежи, потеря преемственности поколений и явное старение рабочих кадров [4].

Среди молодежи не маловажным аспектом является физическая культура и физическая подготовленность, которая заняла важное место в общей системе образования и воспитания подрастающего поколения, профессиональных кадров [3].

Так называемыми профессионально важными способностями или качествами индивида правомерно считать те, от которых существенно зависит не только результативность (эффективность) профессиональной деятельности, но и возможности ее совершенствования, а также адекватность поведения при вероятных в ней экстремальных ситуациях, например аварийных [3].

Лишь сравнительно немногие из современных профессий требуют предельной или близкой к ней мобилизации физических способностей в процессе самой трудовой деятельности (это главным образом профессии, осложненные экстремальными условиями

деятельности — испытатели летной и иной транспортно-скоростной техники, профессиональные военнослужащие, оперативные работники следственных органов, водолазы и т.д.). В большинстве же видов профессионального труда, даже физического, требования к физическим возможностям работающих нормированы далеко не на предельном уровне [3].

Для успешного и долгосрочного трудоустройства молодых людей дальнейшая работа по их профориентации должна осуществляться совместно профконсультантами службы занятости, представителями образовательных учреждений и работодателями. Каждая из этих трех сторон может и должна вносить в нее свой неоценимый вклад для предотвращения ущерба жизненным интересам молодых людей, системе общественных ценностей, а тем самым и стабильности государства [3].

Проблема трудоустройства молодежи, особенно выпускников вузов, была всегда актуальна, так как связана с реальными проблемами каждого социально активного человека, пытающегося встать на путь профессионального самоопределения. В последнее время во всех вузах регулярно проводятся ярмарки вакансий, которые помогают и выпускникам найти место работы и предприятиям удовлетворить свои потребности в нужных специалистах.

#### *Литература:*

1. Базовые основы развития физических качеств и совершенствования функциональных и психологических способностей у студентов-спортсменов в вузах под ред. Н. Г. Головки, С. И. Крамского. - 193 с.
2. Кон И.С. Молодежь // Большая Советская Энциклопедия.
3. Труд и занятость в России. 2016: Стат.сб./Росстат – М., 2017. – С. 124.
4. Учебное пособие “Безработица среди молодежи”. – М. 2017 - №47. С 190 – 192.
5. Экономическая теория: учебник / под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. СПб: Изд. СПбГУЭФ, Изд. «Питер Паблишинг», 1997. 480 с.
6. Макаров В.В. “Безработица молодежи как социальная проблема” [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/181/46727/>

**Хаметова Р. И.**

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

## **УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ К ЗАНЯТИЯМ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ**

Культуру выпускника высшего учебного заведения можно охарактеризовать как выражение зрелости и развития всей системы социально значимых качеств будущего профессионала. В стенах вуза студент как специалист воспитывается в различных видах деятельности: учебной, трудовой, общественной, культурно-массовой, спортивно-физкультурной и т.д.

Студенческая молодежь – это особая группа: информационные и эмоциональные перегрузки, которым они подвергаются, очень часто приводят к срыву адаптационных процессов организма, за которыми следуют различные отклонения в состоянии здоровья. Поэтому актуальным и практически значимым является рассмотрение вопросов мотивации студентов к занятию физической культурой в вузе [1].

Физическая культура в структуре высшего профессионального образования выступает как интегральное качество личности, как условие и предпосылка эффективной учебно-профессиональной деятельности, как обобщенный показатель профессиональной культуры будущего специалиста и как цель саморазвития и самосовершенствования. Она характеризует свободное, осознанное самоопределение личности, которая на разных жизненных этапах из множества ценностей избирает, осваивает те, которые для нее наиболее значимы.

По мнению В.Н. Кислова «В процессе разносторонней физкультурно-спортивной деятельности происходит интенсивное общение студентов между собой в результате, которого, происходит не только обмен информацией и передача накопленного в сфере физической культуры человеческого опыта, традиций и установок, но и обмен эмоциями, сопереживание с сообщаемой информацией» [2].

Более тесное и частое общение способствуют у студентов развитию коллективных чувств, настроения, благоприятной эмоциональной атмосферы. Физкультурная и спортивная деятельность способствует не только сознательному и ответственному выполнению общественной работы, но и обеспечивает необходимые знания, умения и навыки ее выполнения.

Осознанно занимаясь физической культурой, будущий специалист глубже познает закономерности физических качеств, двигательных умений и навыков, приобретает знания о структуре, функциях организма, что расширяет его образовательный уровень.

Осуществление физического развития призвано возбуждать у студентов потребность и интерес к занятиям физической культурой и спортом, способствовать глубокому осмыслению психофизиологических основ физического развития и укрепления здоровья, а также умственному, нравственному и эстетическому развитию.

Физическое воспитание выступает как многогранный процесс организации активной физкультурной, оздоровительной и спортивной деятельности будущего выпускника, направленной на укрепление потребности в занятиях физической культурой и спортом, развитие физических сил и здоровья, а также выработку санитарно-гигиенических навыков и привычек и здорового образа жизни.

Физическое совершенствование отражает такой уровень здоровья, психофизиологических и физических возможностей личности, ее пластической свободы, которые позволяют ей наиболее полно реализовать свои сущностные силы, успешно и неограниченно принимать участие в необходимом обществе и желательно для нее видах трудовой и общественной деятельности без моральных и психофизических издержек, усиливает ее адаптивные возможности и, на этой основе, рост социальной отдачи. Процесс этот сугубо индивидуален.

Всесторонне гармоничная личность развивается через активное участие в различных видах деятельности. А.И. Леонтьев подчеркивал «... главное, что отличает одну деятельность от другой, состоит в различии их предметов...» Включаясь в деятельность, ради созидания предметов потребности, студент всегда достигает гораздо большего: он создает самого себя, развивает свои психологические качества и функции. Основное место занимают система мотивов и задач, которые ставит перед собой студент. Деятельность, как утверждает А.И. Леонтьев «без мотивов не бывает»; «немотивированная» деятельность – это деятельность, не лишенная мотива, а субъективно или объективно со скрытым мотивом [3].

По мнению В. П. Симонова 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 [4]. А А.И. Завьялов считал, что 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 [5].

Мотивация как движущая сила поведения человека занимает ведущее место в структуре личности. При одной и той же потребности у разных людей могут возникнуть не одинаковые мотивы. Развитие мотивов происходит как под влиянием окружающей действительности, так и при целенаправленных воспитательных воздействиях, в процессе которых формируется, как правило, высшая потребность человека. Связь потребности и мотивов состоит в том, что потребность реализуется в поведении и действии при непосредственном влиянии мотивов.

Формирование мотивов зависит от формирования потребностей студентов. Границы мотивов довольно широки: от непосредственного интереса к процедуре учебного процесса до желания овладеть максимальными навыками, умениями и знаниями в области физической культуры; от стремления сформировать престиж в глазах педагогов и одноклассников до осознания общественного долга и ответственности, от потребности в общении до умения выразить себя, руководить другими и т.п. Поэтому нельзя относиться безразлично к воспитанию мотивов, потому что от правильно сформированных мотивов зависит дальнейшее правильное формирование мировоззрения и восприятие личности.

Необходимо отметить, что формирования мотивов деятельности студента происходит в процессе осуществления самой деятельности. Сколько бы будущий специалист не слышал о пользе физических упражнений, о получении материальных благ и поощрений, сколько бы не смотрел на эстетически привлекаемых спортсменов и т.п., но если он включен в эту деятельность, то соответствующих мотивов у него не возникает и тем более не сформируется устойчивая мотивация выбора. Что бы эти мотивы возникли, развились и укрепились студенту необходимо включиться в практическую деятельность. Если сама деятельность вызовет у него интерес, если во время ее выполнения он будет испытывать положительные эмоции и удовлетворения от проявления своих способностей, то постепенно у

студента возникнет и потребность в систематических занятиях физической культурой, а затем и ведению здорового образа жизни

Мотивация студентов – важная составляющая успешного обучения в высшей школе. Хорошо сформулированные и понятные мотивы, осознаваемые цели деятельности придают образовательному процессу смысл и позволяют получить необходимые знания и навыки, достигнуть результатов. Любому педагогу необходимо использовать различные приемы, позволяющие сформировать необходимые мотивы для плодотворной учебной деятельности

Мотивация студентов к занятиям физической культурой – одна из актуальных социально-педагогических проблем современного общества. Многочисленные результаты научных и практических исследований говорят, о том, что занятия физической культурой еще не стала для студентов насущной потребностью, но уже превратилась в личный интерес.

Мотивы посещения занятий физкультурой у студентов тоже разные: те, кто доволен занятиями, ходят на них ради своего физического развития и укрепления здоровья, а те, кто неудовлетворен, ходят ради зачета.

Мотивационная сфера студента является основным компонентом в процессе организации учебной деятельности. Она отражает интерес студента к занятиям, его активное и осознанное отношение к осуществляемой деятельности, т.е. к учебе, поэтому так важно формировать у студента необходимые для рационализации его учебной деятельности и повышения эффективности педагогических воздействий мотивы, отличающиеся высокой степенью интереса к занятиям физической культурой и убежденностью в целесообразности и пользы этих занятий.

Являясь одна из социальных ценностей - профессионально-прикладная физическая культура становится не только средством совершенствования природной основы будущего специалиста, его физической организации и дисциплины, но и выступает как образ жизни. Поэтому она является предпосылкой для других уровней общекультурного бытия – таких как мировоззрения, политического и нравственного представления и т.д. [6].

В настоящее время в качестве одного из основных мотивов занятий физической культурой выступает – боязнь административного наказания, получение зачета по дисциплине «Физическая культуры» или «Физическое воспитание».

Воздействие на мотивацию учебной деятельности (в том числе по дисциплине «Физическая культура») будет успешной, если будут



созданы условия, в которой у студента активизируются собственные мотивы.

Главной задачей высшей школы должно быть умственное, физическое образование специалиста, и слагающее из него нравственное развитие.

В высшем учебном заведении физическое воспитание — это важная часть всего учебного и воспитательного процесса и направленная на всестороннее развитие личности самих студентов, обеспечение высокой готовности к будущей профессиональной и трудовой деятельности. Физическое воспитание в техническом вузе реализуется в форме учебных занятий, физических упражнений в режиме дня, самостоятельных занятий физической культурой и спортом во внеурочное время, массовых, оздоровительных, физкультурных и спортивных мероприятий в свободное время и во время каникул. Под их влиянием у студентов формируются прикладные знания, двигательные умения и навыки, физические, психофизиологические, специальные качества, обеспечивающие физическую и профессиональную готовность к предстоящей трудовой деятельности

Делая вывод, можно утверждать, что занятия физической культурой – одна из сторон сознательной деятельности студента, в которой проявляются и совершенствуются физические, психофизические, нравственные и социальные качества, а также их единство.

#### *Литература:*

1. Катрич Е.В. Педагогическая позиция преподавателя по Физической культуре в учебных заведениях нового типа: Автореф. дис. канд. пед. наук.- Л., 2003,- 24 с.
2. Кислов, В.Н. Роль физической культуры в формировании личности студента. - Горький, 2000.- 12 с.
3. Леонтьев, А. И. Потребности, мотивы, эмоции. – М.: Наука, 2004. – 364с.
4. Сидоренко Е.В.. Методы математической обработки в психологии. - Санкт-Петербург : Речь, 2007. - 349 с.
5. Крамской С.И. Здоровьеформирование в контексте универсальности технологических процессов / Научно-технологические инновации: Междунар. науч.-практ. конф. Белгород, 2016 . Ч.1 – 35 с
6. Хаметова Р.И. Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: XIII Междунар. науч. конф.: сб. статей, Белгород, 25-26 апр. 2017 г.: в 2 ч./Белгор.гос.технол.ун-т. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. – Ч.2 – С. 182-186.

**Хакназарова Д.Ч., Минаева Л.А.**

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

## **АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ В РОССИЙСКОЙ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКЕ**

На сегодняшний день главными условиями экономического развития являются стабильность и устойчивость как экономической системы в целом, так и финансовой ее части под непосредственным влиянием внутренней и внешней среды.

Налоговой политике принадлежит первостепенное значение в экономике России, так как именно налоговая политика регулирует экономические процессы в стране.

Под налоговой политикой понимают «совокупность экономических, финансовых и правовых мер государства по формированию налоговой системы, создающей условия для своевременной и полной уплаты налогов и сборов в целях обеспечения финансовых потребностей публичной власти, отдельных социальных групп общества, а также развития экономики страны за счет перераспределения финансовых ресурсов» [1].

То есть, налоги – это основной источник наполнения бюджетов всех уровней. Средства, полученные от сбора налогов, участвуют в финансировании государственных программ, предусмотренных законами о бюджете на соответствующий год. Кроме того, налоги представляют собой главный инструмент перераспределения доходов и финансовых ресурсов государства.

Налоговая система состоит из следующих элементов:

- виды налогов, установленные на территории государства;
- субъекты налога (налогоплательщики);
- законодательная база – законы и нормативно-правовые акты, регулирующие налоговые отношения;
- органы государственной власти, взимающие налоги и сборы с налогоплательщиков и контролирующие своевременную и полную уплату соответствующих налогов и сборов.

В основе оптимальной налоговой политики должны лежать следующие принципы [2]:

- разумное сочетание прямых и косвенных налогов, учитывающие имущественное положение налогоплательщиков и их доходы;
- определение оптимальной налоговой ставки;

- использование системы налоговых льгот, способствующих улучшению процесса инвестирования;
- четкое разделение налогов по уровням государственного управления;
- четкость и ясность налогового законодательства;
- соответствии налоговой системы международным нормам налогового права.

Отмечаем, что налоговая политика успешна в том случае, когда достигается соотношения интересов государства и налогоплательщиков. Налоговую политику необходимо постоянно совершенствовать в соответствии с экономическими и политическими реалиями настоящего времени, так как политическая и экономическая ситуации в стране постоянно меняются. Поэтому налоговую политику необходимо адаптировать под современные условия экономики.

Нестабильность налоговой политики РФ можно проследить на следующих уровнях [3]:

1. Макроуровень:

- Неравномерное распределение налогового бремени между честными и уклоняющимися налогоплательщиками;
- Отсутствие налогового режима, способствующего привлечению частных инвестиций в экономику;
- Высокая нагрузка на фонд оплаты труда.

2. Микроуровень:

- Сложность в понимании многочисленных инструкций и разъяснений Министерства финансов РФ и Федеральной налоговой службы;
- Расхождения между стандартами налогового и бухгалтерского учета;
- Большое количество разных налогов.

Кроме того, присутствует проблема недостаточной разработанности нормативно - правовой базы государственной налоговой политики: в Налоговый кодекс РФ очень часто вносятся поправки. Все это предоставляет возможность недобросовестным налогоплательщикам по своему усмотрению манипулировать нормами НК РФ.

В настоящее время налоговая политика РФ совсем не отражает потребность в инновационном развитии страны.

Наличие проблем в сфере налоговой политики приводит к необходимости совершенствовать государственную налоговую политику Российской Федерации.

Среди мер при разработке основных направлений совершенствования налоговой политики можно выделить [4]:

1. Обеспечить стабильное развитие российской экономики;
2. Улучшить финансовое положение граждан РФ.

Достигнуть поставленные цели можно при помощи:

1. Разработки эффективных налоговых механизмов;
2. Совершенствования налогового законодательства;
3. Разработки мер по снижению налогового бремени;
4. Стимулирования работы малых и средних предприятий.

Таким образом, необходимо привести в действие налоговый механизм. Благодаря этому можно стимулировать инвестиции в развитие малонаселенных регионов и способствовать развитию высокотехнологичных производств.

Налоговый механизм – это совокупность способов и правил налоговых отношений, с помощью которых обеспечиваются достижения целей налоговой политики.

Поправки в законодательство о налогах и сборах должны быть направлены на внесения определенной ясности законодательства и на однозначность его применения.

Для стимулирование работы малых и средних предприятий можно внести дополнение к уже существующим мерам по распространению практики «налоговых каникул» на новые сферы.

Некоторые шаги со стороны государства в данном направлении уже осуществляются, в 2018 году запланированы следующие мероприятия [5]:

1. Освобождение от НДФЛ на срок до 31 декабря 2018 года доходов от деятельности физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, которые оказывают некоторые виды услуг физическим лицам (например, уборка, ведение домашнего хозяйства, репетиторство, присмотр и уход за детьми, больными и престарелыми);

2. Обсуждаются вопросы по изменению соотношения ставок налога на прибыль организаций между федеральным бюджетом и бюджетом субъекта Российской Федерации.

3. Также Правительством РФ разработаны основные направления налоговой политики на 2017–2019 годы. В соответствии с данным документом одним из основных приоритетов на современном этапе выступает недопущение какого-либо увеличения налоговой нагрузки на экономику. Фактический мораторий на увеличение налоговой нагрузки на ближайшие три года должен обеспечить

стабильность налоговой системы и повысить ее привлекательность для инвесторов.

4. Основные направления налоговой политики государства на 2018 и плановые 2019-2020 годы можно посмотреть в проекте «Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов», размещенном на официальном сайте Министерства финансов Российской Федерации 03.10.2017.

В проекте этого документа декларируется:

- не повышение уровня налоговой нагрузки для добросовестных налогоплательщиков;
- завершение работы по систематизации правил установления и взимания неналоговых платежей;
- сокращение теневого сектора экономики в результате изменения администрирования доходных поступлений;
- предоставление инвестиционного налогового вычета по налогу на прибыль (действует с 01.01.2018);
- включение в состав безнадежных долгов, уменьшающих налогооблагаемую базу по налогу на прибыль, задолженности гражданина, призванного банкротом (действует с 01.01.2018);
- уточнение видов деятельности, при осуществлении которых плательщики на УСН будут вправе применять пониженные тарифы страховых взносов;
- уточнение правил взимания таможенного НДС при ввозе товаров физическими лицами и т.д.

Анализируя современные основные направления налоговой политики РФ, можно сделать вывод, что в целом запланированы основные неотложные меры, направленные на дальнейшее развитие налогового законодательства, его стабилизацию, а также совершенствование налогового администрирования, что может положительно повлиять на развитие бизнеса и предпринимательской инициативы, а также способствовать улучшению инвестиционного климата в России.

#### *Литература:*

1. Налоговый Кодекс РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://nalogovykodeks.ru>
2. Атабиева Е.Л., Ковалева Т.Н., Мякотина О.Г. Особенности налоговой политики России в сложных экономических условиях // Белгородский экономический вестник. 2016. № 2 (82) С. 154-160.
3. Глаголев С.Н., Слабинская И.А., Веретенникова И.И., Ковалева Т.Н., Атабиева Е.Л. Направления совершенствования

форм и методов государственного регулирования и экономического стимулирования инвестиционной деятельности. Белгород: Изд-во БГТУ, 2012. 143 с.

4. Атабиева Е.Л., Боровская О.И. К проблеме использования стимулирующих факторов налоговой системы при формировании предприятием инвестиционных ресурсов//Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2006. № 2. С. 199-202.

5. Основные направления налоговой политики на 2017 год и плановый период 2018 и 2019 годов [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.minfin.ru/ru/document/?id\\_4=116206](https://www.minfin.ru/ru/document/?id_4=116206)

6. Слабинская И.А. Налоговые правонарушения: виды, последствия и меры ответственности//Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016. № 1. С. 150-153.

7. Слабинская И.А., Атабиева Е.Л., Слабинский Д.В., Ковалева Т.Н. Налоговая политика как фактор роста экономического развития // Application of New Technologies in Management and Economy – ANTIM 2016: 5th International Conference, 21-23. April 2016., Belgrade, Serbia. Belgrad: Beopress, 2015. V.2. С. 391-400.

**Чечина М. В., Минаева Л. А.**

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

## **ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ И РАЗВИТИЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ: СУЩНОСТЬ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**

Белгородская область входит в число динамично развивающихся регионов России. И 2017 год не стал исключением, в области обеспечено увеличение промышленного и сельскохозяйственного производства, объема строительных работ, сохраняется стабильная ситуация на рынке труда. Объем валового регионального продукта в 2017 году оценивается на уровне 775 млрд рублей с ростом 103,6% в сопоставимых ценах к 2016 году. По его объему на душу населения область занимает 2 место в Центральном федеральном округе, уступая только г. Москве.

Белгородская область более 20 лет входит в число первых десяти регионов страны с наименьшими интегральными инвестиционными рисками и по итогам ежегодного рейтинга инвестиционной привлекательности российских регионов, проведенного рейтинговым агентством «Эксперт РА» в декабре 2017 года, занимает 7 место. В рейтинге делового гостеприимства регионов, составленного некоммерческим партнерством «Клуб лидеров по продвижению

инициатив бизнеса» в 2017 году, Белгородская область занимает 3 место. Самые высокие оценки регион получил за уровень развития городской и транспортной инфраструктуры, организованную работу по привлечению инвестиций.

Здесь находятся ведущие в России предприятия машиностроения, металлообработки, химической, пищевой промышленности, строительных материалов и стройиндустрии. Продукция этих предприятий пользуется спросом на внутреннем рынке и экспортируется в более, чем 30 стран мира [1].

В товарной структуре экспорта наибольший удельный вес занимает продукция черной металлургии (руды и концентраты железные, черные металлы) и промышленности строительных материалов(цемент).

Ведущими видами экономической деятельности, обеспечивающими основной объем валового регионального продукта Белгородской области, остаются обрабатывающие производства, добыча полезных ископаемых, сельское хозяйство, оптовая и розничная торговля, строительство, транспорт и связь, на долю которых приходится около 80% производимого валового регионального продукта.

Горно-металлургическими предприятиями предусматривается ежегодное наращивание объемов производства продукции, в том числе с более высокой степенью добавленной стоимости, модернизация действующих производств, совершенствование технологии добычи, транспортировки и обогащения железной руды.

В холдинге «Металлоинвест» был открыт цех по производству горячебрикетированного железа № 3 мощностью 1,8 млн тонн в год АО «Лебединский ГОК», являющегося крупнейшим в мире производителем данной продукции. Запущена третья очередь полигона захоронения отходов производства и потребления АО «Оскольский электрометаллургический комбинат» в рамках федерального плана мероприятий по проведению в 2017 году в Российской Федерации Года экологии.

Состоялось открытие российско-германского завода «ЗМС-Технолоджи», самого современного роботизированного предприятия по выпуску технологического оборудования для сельского хозяйства и переработки мяса. В октябре 2017 года предприятие запустило цех автоматизированной порошковой покраски. Это повысит качество выпускаемой продукции [2].

В 2017 году был открыт завод по производству керамического кирпича ООО «Красная гвардия» мощностью 60 млн условных изделий в год.

Запущен и ювелирный завод «КАРАТ». Это первое промышленное ювелирное производство в Белгородской области, где налажен полный цикл производства ювелирных изделий, начиная с аффинажа драгоценных металлов до выпуска готовой продукции. Проектная мощность завода составляет 1800 килограммов изделий в год.

Открыт производственный участок по изготовлению опорно-подвесных систем трубопроводов ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ», созданного в рамках кооперации с немецкой фирмой LISEGA SE. Его продукция применяется при строительстве АЭС нового поколения, модернизации, реконструкции и строительстве новых ТЭЦ на территории России и зарубежных стран.

На пищевую промышленность в структуре промышленного производства приходится 22%, Белгородская область производит более 13% сахара-песка в России и 11% растительных масел.

Департаментами области совместно с органами местного самоуправления городов и районов, собственниками, инвесторами, руководителями хозяйствующих субъектов и с участием отраслевых профсоюзов разрабатывается комплекс мер по повышению эффективности производства. Расчет прогноза основывается на положениях Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года, Стратегии «Формирование регионального солидарного общества» на 2011-2025 годы, государственных программ области и проектов.

В 2017 году в области обеспечено увеличение промышленного и сельскохозяйственного производства, объема розничной торговли, платных услуг населению, сохраняется стабильная ситуация на рынке труда, создается основа для повышения уровня и качества жизни населения области.

Сельское хозяйство остается одним из драйверов развития экономики региона. По итогам 2017 года по оценке общий объем валовой продукции сельского хозяйства превысит 239 млрд рублей, что в пересчете на 1 га пашни - порядка 160 тыс. рублей. Невзирая на сложные погодно-климатические условия, урожай зерновых в 2017 году установил новый рекорд, превысив показатели 2014 года, намолочено 3584 тыс. тонн, урожайность 48,1 ц/га. По выпуску продукции сельского хозяйства в расчете на душу населения занимает первое место в Российской Федерации.



Объем валового регионального продукта области по оценке в 2017 году составит в текущих основных ценах 774,7 млрд рублей, что в сопоставимых ценах выше уровня 2016 года на 3,6 процента, ВРП на душу населения достигнет 498,9 тыс. рублей.

Выпуск продукции сельского хозяйства во всех категориях хозяйств за 2017 год по оценке составит 239,4 млрд рублей, что в сопоставимых ценах на 3 процента выше уровня 2016 года [3].

В результате реализации комплекса мер, направленного на повышение инвестиционной привлекательности области, объем инвестиций в основной капитал за счет всех источников финансирования в 2017 году по оценке составит 148,6 млрд рублей, или 100,3 процента к уровню 2016 года. По оценке в текущем году будет сдано в эксплуатацию 1370 тыс. кв. метров жилья, в том числе населением - 1030 тыс. кв. метров, что составит 75,2 процента в общем объеме введенного жилья.

Важным фактором повышения конкурентоспособности региона как на внутреннем, так и на внешнем рынках являются инновации. Правительство области ведет планомерную работу по развитию и активизации в регионе научной и инновационной деятельности, увеличению инновационной составляющей в экономике региона до 15 процентов, а также вовлечению частного бизнеса в процесс технологического развития. В соответствии с Национальной технологической инициативой и Стратегией научно-технологического развития Российской Федерации основой развития Белгородской области на среднесрочную перспективу станет внедрение передовых производственных технологий в промышленность, применение инновационных технологий в сельском хозяйстве, строительной индустрии, масштабная цифровизация экономики за счет продвижения прорывных сквозных платформ и цифровых технологий, то есть внедрение новых производственных технологий, в том числе 3Д, технологии беспроводной связи, компонентов робототехники и сенсорики, технологии виртуальной и дополненной реальности, нейротехнологии и искусственного интеллекта, промышленного интернета, больших данных в различных секторах экономики (промышленности, сельском хозяйстве, строительной индустрии, жилищно-коммунальном хозяйстве, социальной сфере, госуправлении).

Динамично развивающийся биофармацевтический кластер ориентирован на объединение фундаментальных знаний, прикладной и корпоративной науки для разработки и коммерциализации инновационных продуктов. Реализуются проекты строительства

заводов по производству фармацевтических субстанций и готовых лекарственных средств, а также проекты по созданию производств ветеринарных препаратов. Малые инновационные предприятия принимают активное участие в реализации проектов в рамках биофармацевтического кластера Белгородской области. На базе малых инновационных предприятий проводятся исследования в области синтеза и производства востребованных медицинских препаратов, препаратов для сельского хозяйства и животноводства, производятся ферменты, необходимые для формирования сбалансированных кормов и пробиотиков, разрабатываются импортозамещающие препараты.

Одним из инструментов развития кластера информационных технологий, направленного на решение задач регулирования рынка информационных продуктов и услуг, обеспечения конкурентоспособности предприятий региона и установления постоянного диалога малых и крупных предприятий, научно-исследовательских организаций, системы профессионально-технического образования, средств массовой информации являются парки высоких технологий.

В регионе реализуется проект по созданию IT-парка, планируется создание Парка высоких технологий, что позволит создать единую комфортную среду для работы и взаимодействия региональных IT-компаний. На территории IT-парка и Парка высоких технологий предполагается использовать льготные арендные ставки. Создание инфраструктуры науки и инноваций, представленных различными институтами развития, технопарками, бизнес-инкубаторами способствует развитию цифровой экономики региона [4].

В рамках развития биофармацевтического кластера в 2017 году была продолжена реализация проектов: ООО «Эдванс Фарма» - создание производства готовых лекарственных средств по стандарту GMP, филиал АО «ВЕРОФАРМ» в г. Белгороде - производство гормональных препаратов и техническое перевооружение микробиологической лаборатории, ООО «ПИК-ФАРМА ЛЕК» - создание производства готовых лекарственных средств проектной мощностью 606 млн единиц готовой продукции в год, АО «ОЭЗ ВладМиВа» - расширение производства инновационных импортозамещающих композитов для стоматологии. Биофармацевтический кластер ориентирован на объединение фундаментальных знаний, прикладной и корпоративной науки для разработки и коммерциализации инновационных фармацевтических субстанций и лекарственных средств.

Ускоренному развитию малого и среднего бизнеса в реальном секторе экономики в 2018-2020 годах будет способствовать совершенствование инфраструктуры поддержки предпринимательства.

На базе действующих бизнес-инкубаторов будет размещено не менее 50 малых инновационных предприятий. В г. Белгороде продолжит работу региональный технопарк, представляющий уникальную технико-внедренческую и научно-образовательную систему, ориентированную на ускоренное применение современных технологий. На базе технопарка планируется разместить не менее 16 новых компаний с численностью занятых не менее 300 человек. На территории технопарка осуществляет деятельность детский технопарк, целью которого является вовлечение не менее 300 детей в возрасте 5-18 лет в современное техническое творчество.

В настоящее время сформирован портфель бизнес-проектов сельских территорий, содержащий более 300 проектов, из которых 168 претендуют на получение государственной поддержки и предусматривают создание более 1,3 тыс. рабочих мест, объем инвестиций в указанные проекты превысит 5 млрд рублей.

Среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников (среднемесячный доход от трудовой деятельности) по области в 2020 году прогнозируется по первому варианту в размере 28400 рублей с ростом к уровню 2016 года на 16,2 процента, по второму варианту – 28486 рублей с ростом к уровню 2016 года на 16,5 процента, по третьему варианту – 29320 тыс. рублей с ростом к уровню 2016 года на 19,9 процента.

Основные приоритеты динамичного социально-экономического развития области учитывают вызовы завтрашнего дня. В целях содействия модернизации экономики и инновационному развитию региона в соответствии с распоряжением Губернатора области от 1 ноября 2017 года № 886-р созданы четыре Совета под руководством Губернатора области, которые выступают экспертными и координационными центрами для максимальной концентрации административных, управленческих ресурсов и увеличения отдачи от использования бюджетных средств.

Одновременно с этим на потребительском рынке Белгородской области ускорилась годовая инфляция, что показали цены на товары и услуги в августе 2018г. Инфляция составила 2,9%, (в июле — 2,2%), и основное влияние на её рост оказали цены на продовольствие. Продуктовая корзина подорожала на 1,9% (в июле — 0,8%).

В сравнении с августом прошлого года подорожали овощи «борщевго набора», цены на которые выросли из-за подорожания топлива и удобрений.

Также, несмотря на «высокий уровень самообеспеченности Белгородской области мясопродуктами и яйцами», в августе эти продукты подорожали. По словам пресс-секретаря регионального отделения Банка России по ЦФО Марии Рудавиной, это связано с повышением цен на сырье и корма.

Цены на непродовольственные товары выросли на 3,8% по сравнению с августом 2017-го года (в июле — 3,2%). Подорожали и услуги (в августе в годовом выражении на 3,1%, в июле — 2,7%), причиной чего стал рост тарифов на ЖКУ и стоимость проезда в пассажирском транспорте [5].

В целом инфляция не превысила 4%, а темпы роста в августе остались ниже общероссийского показателя в 3,1%.

Таким образом, в структуре экономики Белгородской области преобладает промышленное производство. В области принимаются меры, направленные на создание эффективного, конкурентоспособного индустриального сельскохозяйственного производства, обеспечивающего высокое качество жизни сельских жителей. Однако одной из проблем социально-экономической сферы остается высокая дифференциация населения по уровню доходов. Выделяется экономический потенциал региона, который включает промышленный, сельскохозяйственный, инвестиционный и инновационный потенциал.

#### *Литература:*

1. Экономический потенциал Белгородской области [Электронный ресурс]. URL: <https://pandia.ru/text/79/575/5053.php> (дата обращения: 05.10.2018)
2. Оценка экономического роста в Белгородской области [Электронный ресурс]. URL: [https://studwood.ru/1390645/ekonomika/otsenka\\_ekonomicheskogo\\_rosta\\_belgorodskoy\\_oblasti](https://studwood.ru/1390645/ekonomika/otsenka_ekonomicheskogo_rosta_belgorodskoy_oblasti) (дата обращения: 05.10.2018)
3. Об утверждении прогноза социально-экономического развития Белгородской области на 2018 год и на период до 2020 года [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/545225980> (дата обращения: 05.10.2018)
4. Экономика Черноземья и жизнь регионов [Электронный ресурс]. URL: [http://www.eizh.ru/o\\_smi/](http://www.eizh.ru/o_smi/) (дата обращения: 05.10.2018)
5. Актуальные проблемы экономического развития: междунар.

науч.-практ. конф. /Белгор. гос. технол. ун-т;  
редкол.: Ю.А. Дорошенко (и др.). - Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. – Ч.1.  
– 286 с.

**Черторицкая А.Е., Минаева Л.А.**

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

## **ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ЖИЛИЩНО- КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Инфраструктура хозяйства страны и регионов определяется в виде взаимосвязанных между собой комплексов, каждый из которых необходим для обеспечения нормальной жизни человека. В их составе наряду с промышленным комплексом, комплексом объектов транспорта, комплексами объектов общественного питания, торговли, здравоохранения, культуры, спорта, образования и т.д. отдельно выделяется отрасль жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ), которая является одним из наиболее важных элементов хозяйства.

Жилищные условия населения относятся к разряду основных показателей, характеризующих уровень жизни населения. Эксперты ООН связывают уровень обеспеченности жильём с общим уровнем экономического развития страны и доходов на душу населения. Жилище, включённое в систему коммунального обслуживания населения, составляет среду обитания человека, определяющую качество жизни.

В условиях рыночной экономики жильё выступает как товар довольно длительного пользования. Иными словами, жильё, являясь дорогим товаром, выступает одним из существенных факторов стимулирования сбережений населения и формирования инвестиционных ресурсов.

Жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) – это сфера деятельности, направленная на обслуживание городских многоквартирных домов и предоставление всем жителям услуг для комфортного проживания в них [1].

В качестве основных целей функционирования и развития ЖКХ выступают обеспечение сохранности объектов жилого и нежилого фондов, водоснабжение и водоотведение, тепло-, энерго-, газоснабжение. Главными задачами ЖКХ являются обеспечение населения, предприятий и организаций жилищно-коммунальными услугами, сохранение материальной базы этого сектора социальной

инфраструктуры, улучшение качества предоставляемых услуг, повышение степени благоустройства жилья, обеспечение устойчивости функционирования отдельных звеньев[2].

В состав жилищно-коммунального хозяйства входят:

-строительные и ремонтные организации, связанные с эксплуатацией жилищного фонда;

- предприятия, оказывающие санитарно-технические (водопровод, канализация, уборка и вывоз мусора, снега, уход за зелеными насаждения); энергетические (электростанции, электросети, котельные, газовые хозяйства, тепловые сети); транспортные (метрополитен, автобусные и трамвайно-троллейбусные парки и др.); дорожные (дорожно-мостовое хозяйство) услуги.

Помимо основных функций, существуют и дополнительные функции жилищно-коммунального хозяйства:

- разработка основных направлений перспективного развития ЖКХ, обеспечение его всеми видами ресурсов, проведение энергосберегающей политики;

- финансирование хозяйственной деятельности муниципальных предприятий ЖКХ;

- заключение контрактов с руководителями муниципальных предприятий;

- контроль за объёмом и качеством предоставления жилищно-коммунальных услуг населению;

- проведение конкурсов на обслуживание и ремонт жилья, на право предоставления других жилищно-коммунальных услуг.

После того, как Россия еще в конце прошлого века перешла к рыночному хозяйству, была определена проблема эффективности функционирования отраслей ЖКХ. Процесс приватизации в жилищной сфере и регламентирующие его нормативно-правовые документы значительно трансформировали структуру собственности жилья, отдав полномочия ответственности местным органам власти за жилищно-коммунальное обслуживание населения, что значительным образом внесло изменения в систему экономических взаимоотношений в отрасли. Кроме этого, ухудшение качества жилищно-коммунальных услуг, обветшание объектов жилищного фонда и коммунальной инфраструктуры, снижение надежности работы инженерных систем, выделение большей части местных бюджетов на содержание отрасли потребовали адекватного изменения форм и методов управления в жилищно-коммунальном хозяйстве[3].

В Российской Федерации степень развития жилищной сферы не соответствует предъявляемым требованиям: возложенные на нее

задачи реализовываются не в полной мере, что оказывает существенное влияние на снижение качества жизни населения. Исходя из всего вышесказанного жилищная проблема остается одной из злободневных социальных проблем в стране.

Сегодня, вся жилищная сфера испытывает значительные трудности, которые связаны с острым дефицитом финансовых ресурсов, слабой материально-технической базой, низкой квалификацией кадров и отсутствием взвешенной политики в жилищной сфере.

Управление жилищно-коммунальным хозяйством на федеральном уровне регулируется единым органом – Федеральным агентством по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству, которое находится в ведении Министерства промышленности и энергетики Российской Федерации и выполняет в основном функции координации и регулирования подведомственной деятельности. Что же касается управления жилищно-коммунальной сферой в регионах, то преимущественно жилищно-коммунальное хозяйство находится в компетенции органов исполнительной власти субъектов Федерации и органов местного самоуправления.

Что касается прогнозирования развития жилищно-коммунальной сферы, то на сегодняшний день существует множество методов прогнозирования, которые, разумеется, могут быть применены в целях построения прогнозов развития различных показателей жилищно-коммунального хозяйства в будущем.

Для прогнозирования развития жилищного хозяйства применяются такие показатели, как:

- общая и дополнительная потребности в жилой площади;
- ввод в действие жилой площади (кв. м.);
- объём капитальных вложений за счёт различных источников финансирования.

В состав комплексной отрасли жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) входят:

1. Жилищное хозяйство (жилищный фонд, гостиницы и т.п.);
2. Коммунальные предприятия и коммунальные службы (водопровод, канализация, службы очистки города и т.п.);
3. Внутригородской пассажирский транспорт общего пользования
4. Энергетическое хозяйство (котельные, тепло- и газо- сети);
5. Дорожное и мостовое хозяйство.

Стратегические расчеты развития и функционирования сферы жилищно-коммунального хозяйства обязаны учитывать современные особенности этой отрасли. На уровне Российской Федерации

разрабатывается прогноз ЖКХ, входящий составной частью в Комплексный прогноз социально-экономического развития страны. На уровне местных органов власти составляют собственные прогнозы и программы развития ЖКХ. Разработка прогнозных документов на муниципальном уровне воплощаться в жизнь с выделением объектов прогнозирования по формам собственности. Основные показатели прогноза ЖКХ[4]:

- Жилищный фонд (населенного пункта) – общая площадь, жилая площадь, тыс. м<sup>2</sup>, в т.ч в среднем на одного жителя;

- Размер общей и жилой площади домов

- Оборудование жилого фонда (водопроводом, канализацией, отоплением и т.д.)

- Количество семей, ожидающих получение жилья.

Расчеты прогноза развития коммунального хозяйства в стране предусматривают определение заданий по развитию водопровода, канализации, систем газоснабжения населения.

Жилищное хозяйство прогнозируется в зависимости от перспективной численности населения и норм его обеспечения жилой площадью в определенном периоде на одного жителя.

В нашей стране существует два вида нормы жилой площади на душу населения – социальная и санитарная. Социальная норма устанавливается с учетом целесообразных потребностей в жилье, которые обуславливаются ростом культурного уровня жизни населения. Санитарная же норма обеспечивает нормальные санитарно-гигиенические условия для жизни. Данные нормы устанавливаются государством и используются в процессе прогнозных расчетов потребностей в жилье.

Для примера, постановлением Правительства Белгородской области утвержден стандарт социальной нормы общей площади жилья, который также применяется для начисления субсидий по оплате жилья и коммунальных услуг:

- одиноко проживающие граждане в однокомнатных квартирах – фактическая площадь квартиры;

- одиноко проживающие граждане в двух и более комнатных квартирах – 33 кв.м. общей площади;

- семья из двух человек – 42 кв.м.;

- семья из трех и более человек – 18 кв.м. общей площади на каждого члена семьи.

Для коммунальных квартир – размер занимаемой общей жилой площади, но не более 18 кв.м. общей площади на одного человека.



Для временного проживания (общежития) – не более 12 кв. м. жилой площади на человека[5].

В процессе прогнозирования жилищного хозяйства используются следующие основные показатели:

- жилищный фонд, размер общей и жилой площади домов;
- оборудование жилищного фонда инженерными сетями (водопровод, канализация, центральное отопление, ванны, газ, горячее водоснабжение);
- обеспеченность населения жильем;
- доля ветхого и аварийного жилищного фонда;
- ввод в действие жилых домов;
- максимально допустимая доля собственных расходов граждан на оплату жилья и коммунальных услуг в совокупном доходе семьи;
- количество семей состоящих на учете в местных органах исполнительной власти и на предприятиях для получения жилья и улучшения жилищных условий.

Представим структуру жилищного фонда Белгородской области за период 2012 – 2016 г.г. на рисунке 1.

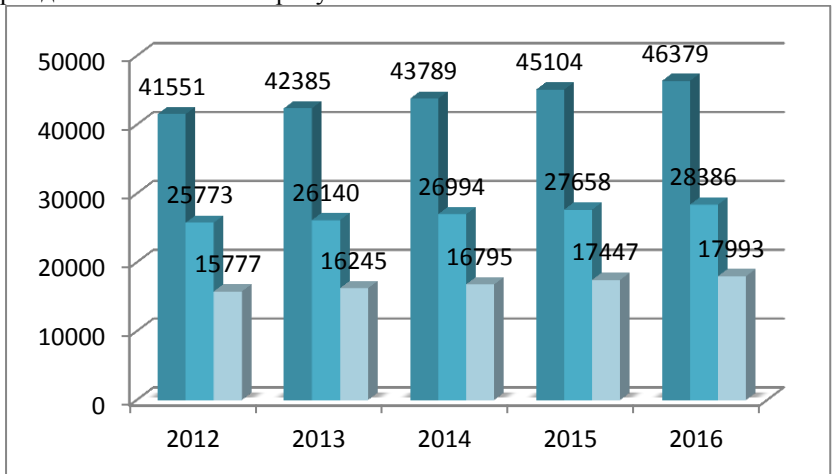


Рис. 1. Структура жилищного фонда Белгородской области за период 2012– 2016 г.г.[6]

Проанализировав таблицу, видно, что жилищный фонд с каждым годом, на протяжении 5-ти лет с 2012 по 2016 год возрастает и составляет на 2016 год 46 379 тыс. кв. м. Также, это касается как городского, так и сельского жилищного фонда.

При разработке прогноза развития коммунального хозяйства применяется значительное количество разнообразных показателей, различающихся по видам услуг. Определяется объем потребления (предоставления) различных ресурсов – воды, электроэнергии, тепла и т.д. Производится расчет мощностей, предусматриваются резервные мощности на случай пиковой нагрузки в течение суток, сезона или года. Планируется ввод новых, реконструкция и расширение действующих мощностей водопровода, канализации тепловой и газовой сетей.

Основные показатели деятельности коммунальных предприятий является объем продукции или услуг, определяющийся как в денежном, так и в натуральном выражении.

*Показатели работы сети водоснабжения:*

- общий объем отпуска воды потребителям,
- среднее потребление воды на одного жителя,
- обеспеченность водопроводом жилищного фонда,
- протяжённость водопроводной сети.

Потребность в воде для промышленных предприятий рассчитывается на основе норм расхода на единицу продукции и производственной программы, для населения определяется на основе численности и норм потребления на одного жителя.

*Показатели работы канализационной сети:*

- объем пропуска и очистки сточных вод,
- обеспеченность жилищного фонда канализацией, протяжённость сети и главных коллекторов,
- пропускная способность по сточным водам,
- процент водоотведения.

Объем сточных вод, который пропускается через коллекторы и очистные сооружения, для каждого потребителя рассчитывается исходя из количества потребляемой им воды, иными словами вся мощность канализационной сети должна обеспечивать приём всей воды, поступающей из водопровода.

*Показатели работы газового хозяйства:*

- общий объем потребления (реализации) газа,
- количество газифицированных квартир,
- потребление газа в среднем на одного жителя,
- отношение количества газифицированных квартир к их общему количеству.

*Показатели работы городского пассажирского транспорта:*

- количество перевезённых пассажиров,
- общий пробег подвижного состава,

- средняя наполняемость одного вагона (машины),
- протяжённость трамвайных путей и троллейбусных линий.

В расчётах прогноза развития городского пассажирского транспорта учитываются и размер города (малый, крупный, крупнейший), и характер пассажирских потоков, и суммарные затраты времени на передвижение от мест проживания большинства населения до мест работы, а также других мест массового посещения. Исходя из этого выбирается вид транспорта (автобус, троллейбус, трамвай) и их сочетание.

Принятие Федерального закона РФ от 04.07.1991 № 1541-1 (ред. от 20.12.2017) «О приватизации жилищного фонда в РФ» предопределило начало проведения комплексной реформы в жилищно-коммунальной сфере, связанное с зарождением нового класса частных собственников[7].

В течение всего времени реформирования воплощается в жизнь усиленная разработка многочисленных нормативно-правовых документов.

«Комплексная программа реформирования и модернизации жилищно-коммунального хозяйства РФ на 2010-2020 годы» № 102-р, принятая Правительством РФ 2 февраля 2010 г. в рамках Федеральной целевой программы «Жилище» на 2002-2010 годы. Программа определила следующие основные цели реформирования[8]:

- Обеспечение условий проживания, отвечающих стандартам качества;
- Снижение издержек производителей услуг и тарифов в целях поддержания стандартов качества предоставляемых услуг;
- Ослабление для населения всего процесса реформирования системы оплаты жилья и коммунальных услуг, перехода на режим безубыточного функционирования;
- Развитие конкурентных отношений в жилищном хозяйстве и переход на реальные договорные отношения в ЖКХ и т.д.

Прогнозное развитие ЖКХ базируется на основе рассмотрения имеющихся тенденций развития, показателей динамики объема валовой добавленной стоимости, учета соответствующей государственной политики и экспертных оценок.

Несомненно, немаловажные различия в характере развития жилищного и коммунального хозяйства обуславливают необходимость проведения отдельного анализа и построения автономного прогноза для каждой из отраслей.

Прогноз жилищного хозяйства реализовывается, во-первых, с позиции строительства жилых зданий. Важнейшая сложность при

прогнозировании объема строительства жилья заключается в определении размера финансовых ресурсов на указанные цели и их источников. Ими могут выступать:

- средства государственного бюджета (как правило выступают для удовлетворения потребностей социально незащищенных слоев населения в соответствии с действующим законодательством);

- безвозмездное субсидирование и льготное кредитование из государственных средств для малообеспеченных слоев населения и молодых семей;

- строительство, осуществляемое за счет собственных средств населения и получаемых обычных банковских кредитов.

На сегодняшний день сокращается удельный вес бюджетных средств на строительство жилья. Наиболее усиленное развитие приобретает форма жилищного строительства, где финансирование осуществляется за счет личных средств населения с использованием государственных средств. Такая форма проявляется в выделении безвозмездных субсидий на первоначальный взнос при покупке жилья и при рождении ребенка семьям – участникам программы ипотечного жилищного кредитования.

Во-вторых, развитие жилищного хозяйства прогнозируется с позиции обеспеченности жилой площадью в прогнозируемом периоде на одного жителя.

На основании всего рассчитывается дополнительная потребность в жилой площади, определяющаяся как разность между общей потребностью в жилье и наличным жилищным фондом с учетом выбытия, сформированные на демографических прогнозах и, в итоге, представляют собой показатели количества квартир и числа комнат в каждой.

#### *Литература:*

1. Жукова Д. М. Экономика и организация жилищно-коммунального хозяйства города // Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2015. 346 с.

2. Дронов А.А. О состоянии ЖКХ России и перспективах его формирования // Журнал руководителя и главного бухгалтера ЖКХ. 2015. № 6-7. 34 с.

3. Донцова Л. Управление в сфере ЖКХ. // Менеджмент в России и за рубежом. 2015. № 10. С. 10-12.

4. Постановление Правительства РФ от 11.02.2016 № 97 «О федеральных стандартах оплаты жилого помещения и коммунальных услуг на 2016-2018 годы». // Электронный ресурс. Режим доступа

URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71232188/> (дата обращения: 18.10.2018 г.).

5. Постановление Правительства Белгородской области от 14.12.2004 г. № 179-пп «О предоставлении субсидий на оплату жилья и коммунальных услуг». // Электронный ресурс. Режим доступа URL: <https://www.lawmix.ru/zakonodatelstvo/192163> (дата обращения: 16.10.2018 г.).

6. Белгородская область в цифрах. 2017: Крат. стат. сб. / Белгородстат. 2017. 272 с. // Электронный ресурс. Режим доступа URL: [http://belg.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/belg/resources/06498100417231dd9089b9e07de149dd/0107.pdf](http://belg.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/belg/resources/06498100417231dd9089b9e07de149dd/0107.pdf) (дата обращения: 16.10.2018 г.).

7. Федеральный закон РФ от 04.07.1991 № 1541-1 (ред. от 20.12.2017 г.) «О приватизации жилищного фонда в РФ». // Электронный ресурс. Режим доступа URL: <https://dokumenty24.ru/zakony-rf/zakon-rf-o-privatizatsii-zf.html> (дата обращения: 18.10.2018 г.).

8. «Комплексная программа реформирования и модернизации жилищно-коммунального хозяйства в РФ на 2010-2020 г.» № 102-р, принятая Правительством РФ от 02.02.2010 г. в рамках Федеральной Целевой Программы. // Электронный ресурс. Режим доступа URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/2207682/> (дата обращения: 15.10.2018 г.).

**Чикилева Е.Н.**

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

## **СОЦИАЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ СОВРЕМЕННЫХ МОДЕЛЕЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В статье рассмотрено место и роль дополнительного профессионального образования (ДПО) в контексте непрерывного образования. Дана характеристика наиболее популярных моделей ДПО, выделены их социальные функции в современном обществе. Определены основные проблемы реализации образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Ключевые слова: социально-профессиональная активность, самореализация, компетентность, продолженное образование, «обучение на базе опыта», возобновляемое образование, корпоративное образование.

Одной из важных подсистем института образования является дополнительное профессиональное образование (ДПО), социальная роль которого сегодня стремительно возрастает. Как на личном, так и на социальном уровнях прочно закрепляется понимание того, что профессиональные знания и компетенции необходимо постоянно обновлять и совершенствовать<sup>21</sup>. Так, эксперты ЮНЕСКО полагают, что в настоящее время актуальность высшего образования составляет 5–7 лет, а в высокотехнологичных и наукоемких отраслях – 2–3 года<sup>22</sup>. В условиях динамичного общества ранее полученные знания быстро устаревают, что приводит к снижению уровня профессионализма работников, их депрофессионализации и потере конкурентоспособности на рынке труда. ДПО, предоставляя гражданам возможность обучения или переобучения на протяжении всей жизни, обеспечивает общественную потребность в оперативном и своевременном формировании у работников актуальных социально-профессиональных компетенций.

ДПО выполняет функции, присущие в целом системе образования. Вместе с тем, необходимо выделить специфические социально-институциональные функции ДПО, такие как, адаптация личности к быстро изменяющейся профессиональной среде, пролонгированная поддержка социально-профессиональной активности населения, обеспечение конкурентоспособности работников на рынке труда<sup>23</sup>, повышение профессиональной компетентности граждан, самосовершенствование и самореализация в течение всей жизни<sup>24</sup>, социализация личности, удовлетворение запросов работодателей в востребованных квалификациях и профессиях<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> Пузанова Ж.В. Повышение квалификации: осознанная необходимость или принуждение к исполнению (на примере педагогов г. Москвы) / Ж.В. Пузанова, К.В. Радкевич // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 12. – С. 65–74.

<sup>22</sup> Белова Е.Н. Теоретико-методологические основы непрерывного и дополнительного профессионального образования / Е.Н. Белова // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. – 2013. – № 4. – С. 64–68.

<sup>23</sup> Голенкова З.Т., Влияние образования на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда / З.Т. Голенкова, Г.Б. Кошарная, В.П. Кошарный // Интеграция образования. – 2018. – № 2. С. 262–273.

<sup>24</sup> Ключарев Г.А. Социология образования. Дополнительное и непрерывное образование: монография / Г.А. Ключарев, Д.В. Диденко, Ю.В. Латов, Н.В. Латова. – М.: Издательство ЮРАЙТ, 2017. – 432 с.

<sup>25</sup> Мамедов А.К. Поиск идентичности в современных реалиях: дикретность, посттрадиционализм и индивидуализм // А.К. Мамедов, О.И. Якушина // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2015. – № 4. – С. 20–30.

В настоящее время во многих экономически развитых странах дополнительное профессиональное образование является одним из наиболее интенсивно развивающихся сегментов системы образования, а в некоторых странах динамика развития ДПО даже опережает темпы развития высшего образования<sup>26</sup>. Развитие ДПО в мире связано с реализацией концепции непрерывного образования, которая в 1970 г. была официально принята ЮНЕСКО в качестве основной образовательной идеи и в последующем стала главным принципом проведения реформ образования во многих странах мира.

В России первой фундаментальной работой, посвященной непрерывному образованию, считается монография А.П. Владиславлева (1984 г.). В ней автор акцентирует внимание на недостатках действующей системы образования, в том числе и его дополнительных форм.

Важную роль в модернизации отечественного образования сыграло вступление России в 2003 г. в Болонский процесс<sup>27</sup>, согласно основным целям которого в нашей стране была введена двухуровневая система высшего образования (бакалавриат и магистратура)<sup>28</sup>. Однако, работодатели по-прежнему сохраняют «настороженное» отношение к бакалаврам, воспринимая их как «недоучившихся специалистов», а бакалавриат как незавершенное высшее образование<sup>29</sup>. В связи с этим, с одной стороны, актуальной становится проблема дефицита квалифицированных кадров на предприятиях, а с другой стороны – безработица среди молодых специалистов<sup>30</sup>. В сложившейся ситуации у российского ДПО появляются новые задачи: повышение уровня профессиональной компетентности бакалавров с учетом требований работодателей; обеспечение опережающего образования с целью

---

<sup>26</sup> Ройтблат О.В. Нормативно-правовое обеспечение развития системы дополнительного профессионального образования // Мир науки, культуры, образования. – 2014. – № 6. – С. 143–146.

<sup>27</sup> Зборовский Г.Е. Модернизация образования сквозь призму социальной политики / Зборовский Г.Е. // Журнал исследований социальной политики. – 2010. – № 1. – С. 87–104.

<sup>28</sup> Мамедов А.К. Конвергенция науки в образовательный процесс: решение и технологические линии / А.К. Мамедов // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 3. – С. 4–12.

<sup>29</sup> Антонова О.Г. Двухуровневое образование: проблемы и перспективы в современных российских условиях / О.Г. Антонова, Е.Н. Васильева // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2012. – Т. 12. – № 2. – С. 13–16.

<sup>30</sup> Дадаева Т.М. Реформа высшей школы: парадоксы и тупики институциональных изменений / Т.М. Дадаева, И.М. Фадеева // Университетское управление: практика и анализ. – 2014. – № 4. – С. 28–35.

уменьшения дисбаланса между базовым образованием и потребностями рынка труда<sup>31</sup>.

Исследование практики реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования в мире позволяет выделить большое разнообразие организационных форм и моделей ДПО, функционирующих в рамках непрерывного образования: профессиональное (дополнительное) образование для взрослых («vocational adult education»); «продолженное образование» («continuing education»); «продолженное профессиональное образование» («continuing professional education»); «образование взрослых» («adult education»); «возобновляемое образование» («recurrent education»); продолженное профессиональное развитие («continuing professional development – CPD»); «обучающаяся организация» («learning organization»); общее (дополнительное) образование («general adult education»); «обучающееся общество» («learning society») и др. Рассмотрим более подробно некоторые из этих моделей.

Наиболее дискуссионным и неоднозначным в мировой андрагогике является интерпретирование концепции продолженного образования. В ряде стран под продолженным образованием понимается образование, ориентированное исключительно на обучение взрослых, желающих актуализировать уже имеющиеся и освоить новые профессиональные знания и компетенции для того, чтобы соответствовать быстро меняющимся требованиям работодателей и быть востребованными и конкурентоспособными на рынке труда. В свою очередь, известный специалист в области образования взрослых Питер Джарвис отмечает, что продолженное образование направлено не только на совершенствование и приобретение работниками профессиональных знаний, но и на освоение дополнительных знаний для саморазвития, самореализации и адаптации к социальным переменам, происходящим в современном обществе.

Ускорение темпов информатизации и научно-технического прогресса во второй половине XX в. приводит к массовой необходимости в регулярном повышении квалификации и профессиональной переподготовке специалистов с целью их адаптации к новой социально-профессиональной среде. В этой связи во многих зарубежных странах (США, Франция и др.) одной из

---

<sup>31</sup> Ключарев Г.А. Дополнительное образование – мост между системой образования и рынком труда / Г.А. Ключарев, Ю.В. Латов // *Общественные науки и современность*. – 2016. – № 1. – С. 20–33.



активно развивающихся моделей образования взрослых становится продолженное профессиональное образование, которое вызывает большой общественный интерес. Продолженное профессиональное образование может осуществляться по инициативе обучающегося в целях личностного и профессионального развития или приобретения соответствующих навыков и опыта практической деятельности. Продолженное образование реализуется в университетах, учебных центрах и предприятиях на основе сотрудничества учебных заведений и работодателей<sup>32</sup>.

Интересной формой дополнительного профессионального образования является «обучение на базе опыта», которое получило широкое распространение в США и Канаде. Особенностью данной модели является то, что процесс обучения реализуется на рабочем месте обучающегося и предполагает тесную взаимосвязь учебной и профессиональной деятельности. Основными принципами «обучения на базе опыта» являются: стирание границ между работой и учебой; осознание своей профессиональной роли в общей структуре предприятия или организации; активное неформальное взаимодействие сотрудников между собой; обучение на примере своих коллег, содействие их обучению и профессиональному развитию. Такая форма ДПО подобна японской модели обучения, приобретение профессиональных знаний и навыков в рамках которого происходит посредством наблюдения за коллегами, анализе допускаемых ими в процессе работы ошибок, самообучения и др.

В США получила популярность еще одна форма ДПО – «кооперированное образование», которое в отличие от «обучения на базе опыта» подразумевает чередование учебы и работы и в основном ориентировано не столько на приобретение слушателями специфических профессиональных знаний и компетенций, сколько на общую подготовку в различных областях знания. По программам «кооперированного образования», которые реализуются преимущественно в вузах (США, Канада), а также на предприятиях и фирмах (Великобритания) чаще всего проходят обучение выпускники средних учебных заведений<sup>33</sup>. В Великобритании такую модель образования называют «сэндвич-курсы».

---

<sup>32</sup> Трубин Г.А. Тенденции в развитии дополнительного профессионального образования за рубежом / Г.А. Трубин // Вестник Тюменского государственного университета. – 2011. – № 8. – С. 125–131.

<sup>33</sup> Баранникова Н.Н. Зарубежные модели непрерывного образования взрослых / Баранникова Н.Н., Т.Н. Шестакова, Т.Н. Ярославцева // Вестник непрерывного образования. – 2015. – № 1. – С. 12–18.

В Европе (Англия, Франция, Германия, Швеция) широкое распространение получило «возобновляемое образование», целью которого является формирование образовательной системы, направленной на углубление взаимодействия образования и производства в процессе подготовки и переподготовки специалистов. Сущность этой модели ДПО заключается в том, что получение образования происходит определенными дозами на протяжении всей жизни человека и может осуществляться как параллельно с трудовой деятельностью работника, так и чередоваться с ней. «Возобновляемое образование» достаточно быстро реагирует на изменяющиеся общественные и экономические потребности, может реализовываться в различных формах: без отрыва от производства, с отрывом или частичным отрывом от работы, на рабочих местах, в вечернее время, дистанционно и т.д. В связи с этим данная модель ДПО считается весьма эффективной и удобной формой получения образования<sup>34</sup>.

Изменения экономико-технологической реальности, внедрение на предприятиях инновационных проектов и технологий, отстраненность классической системы образования от реальных потребностей работодателей и рынка труда послужили предпосылками возникновения еще одной интересной модели ДПО – «обучающейся организации» («корпоративного образования»). Российские и зарубежные ученые, такие, как М.К. Горшков, Г.А. Ключарев, К. Уаткинс и др., под «обучающейся организацией» понимают адаптивное образование к производству, к конкретной технике и технологиям. Суть «корпоративного образования» заключается в создании на базе крупных предприятий учебных центров. При этом контингентом обучающихся по программам «корпоративного образования» выступают конкретные целевые группы: работники предприятия или отрасли. Таким образом, учебный процесс интегрируется в трудовую деятельность работников, в результате чего происходит непрерывное обучение персонала и, следовательно, закономерное развитие и совершенствование самого предприятия.

Популярной тенденцией в системе дополнительного профессионального образования является обращение предприятий к провайдеру ДПО (университеты, технические учебные заведения, колледжи, производственные компании, бизнес-школы и др.) с

---

<sup>34</sup> Серякова С.Б. Дополнительное профессиональное образование в России и странах Западной Европы: сопоставительный анализ: монография / С.Б. Серякова, В.В. Кравченко; под науч. ред. д.п.н., проф. С.Б. Серяковой. – Москва: Прометей, 2016. – 164 с.

конкретными заказами на разработку индивидуальных образовательных программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки с целью освоения работниками специальных профессиональных компетенций, соответствующих актуальным производственным потребностям предприятий.

Таким образом, несмотря на то, что дополнительное профессиональное образование имеет ряд очевидных достоинств, необходимо отметить, что многие организации, предлагающие образовательные услуги ДПО сталкиваются с некоторыми проблемами и трудностями при реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Это, во-первых, организационные трудности, которые могут быть вызваны, например, противоречиями в формах, методах и технологиях обучения, оценке знаний обучающихся и др.; во-вторых, социально-психологические проблемы, заключающиеся в том, что вузы, стремясь сохранить за собой роль главного арбитра в формировании и обновлении ценностей образования, неохотно сотрудничают с образовательными учреждениями ДПО. Разрешение этих проблем возможно путем интеграции высшего образования и дополнительного профессионального образования в систему непрерывного образования, которая отвечает реалиям социокультурной и экономической ситуации, а также образовательным потребностям различных социальных слоев общества.

Подводя итог вышесказанному, можно выделить общие характеристики всех рассмотренных моделей ДПО: непрерывность (длится в течение всей трудовой деятельности), структурированность (систематическое обновление и совершенствование социальных и профессиональных компетенций), нацеленность на профессиональное и личностное развитие.

*\*Статья подготовлена в рамках программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова*

#### **Литература:**

1. Пузанова Ж.В. Повышение квалификации: осознанная необходимость или принуждение к исполнению (на примере педагогов г. Москвы) / Ж.В. Пузанова, К.В. Радкевич // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 12. – С. 65–74.
2. Белова Е.Н. Теоретико-методологические основы непрерывного и дополнительного профессионального образования / Е.Н. Белова // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. – 2013. – № 4. – С. 64–68.

3. Голенкова З.Т., Влияние образования на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда / З.Т. Голенкова, Г.Б. Кошарная, В.П. Кошарный // Интеграция образования. – 2018. – № 2. С. 262–273.

4. Ключарев Г.А. Социология образования. Дополнительное и непрерывное образование: монография / Г.А. Ключарев, Д.В. Диденко, Ю.В. Латов, Н.В. Латова. – М.: Издательство ЮРАЙТ, 2017. – 432 с.

5. Мамедов А.К. Поиск идентичности в современных реалиях: дикретность, посттрадиционализм и индивидуализм // А.К. Мамедов, О.И. Якушина // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2015. – № 4. – С. 20–30.

6. Ройтблат О.В. Нормативно-правовое обеспечение развития системы дополнительного профессионального образования // Мир науки, культуры, образования. – 2014. – № 6. – С. 143–146.

7. Зборовский Г.Е. Модернизация образования сквозь призму социальной политики / Зборовский Г.Е. // Журнал исследований социальной политики. – 2010. – № 1. – С. 87–104.

8. Мамедов А.К. Конвергенция науки в образовательный процесс: решение и технологические линии / А.К. Мамедов // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 3. – С. 4–12.

9. Антонова О.Г. Двухуровневое образование: проблемы и перспективы в современных российских условиях / О.Г. Антонова, Е.Н. Васильева // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2012. – Т. 12. – № 2. – С. 13–16.

10. Дадаева Т.М. Реформа высшей школы: парадоксы и тупики институциональных изменений / Т.М. Дадаева, И.М. Фадеева // Университетское управление: практика и анализ. – 2014. – № 4. – С. 28–35.

11. Ключарев Г.А. Дополнительное образование – мост между системой образования и рынком труда / Г.А. Ключарев, Ю.В. Латов // Общественные науки и современность. – 2016. – № 1. – С. 20–33.

12. Трубин Г.А. Тенденции в развитии дополнительного профессионального образования за рубежом / Г.А. Трубин // Вестник Тюменского государственного университета. – 2011. – № 8. – С. 125–131.

13. Баранникова Н.Н. Зарубежные модели непрерывного образования взрослых / Баранникова Н.Н., Т.Н. Шестакова, Т.Н. Ярославцева // Вестник непрерывного образования. – 2015. – № 1. – С. 12–18.

14. Серякова С.Б. Дополнительное профессиональное образование в России и странах Западной Европы: сопоставительный

анализ: монография / С.Б. Серякова, В.В. Кравченко; под науч. ред. д.п.н., проф. С.Б. Серяковой. – Москва: Прометей, 2016. – 164 с.

**Чудаков И.А.**

*«Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Вольск, Россия*

## **ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Профессиональное становление — это форма личностного становления человека, рассмотренная сквозь призму его профессиональной деятельности. Показателем профессионального становления являются формальные критерии (диплом специалиста, сертификаты повышения квалификации, должность) и неформальные (профессиональное мышление, умение применять нестандартные средства для решения задач, востребованность труда).

Очевидно, что профессиональное становление подразумевает не только совершенствование трудовых навыков, но и самосовершенствование личности. Сравнение позиций начинающего специалиста и профессионала показывает, как меняется человек: из исполнителя он становится созидателем, 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 целостном процессе профессионального становления личности выделяются следующие стадии:

- оптация (формирование профессиональных намерений, профессиональное самоопределение, осознанный выбор профессии на основе учета индивидуально-психологических особенностей);
- профессиональная подготовка (формирование профессиональной направленности и системы социально и профессионально ориентированных знаний, умений, навыков, приобретение опыта решения типовых профессиональных задач);
- профессиональная адаптация (вхождение в профессию, освоение новой социальной роли, усвоение новых технологий профессии, приобретение опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности);
- первичная и вторичная профессионализация (формирование профессионального менталитета, интеграция социально и профессионально важных качеств и умений в относительно

устойчивые профессионально значимые конstellляции, высококвалифицированное выполнение профессиональной деятельности);

- профессиональное мастерство (полная реализация, самоосуществление личности в творческой профессиональной деятельности на основе относительно подвижных интегративных психологических новообразований, творческое проектирование своей карьеры, достижение вершин («акме») профессионального развития).<sup>35</sup>

Переход от одной стадии профессионального становления к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоения либо присвоения новой социальной роли, профессионального поведения и, конечно, перестройку личности. Все эти изменения не могут не вызывать психической напряженности личности. Переход от одной стадии к другой порождает субъективные и объективные трудности, межличностные и внутриличностные конфликты. Можно утверждать, что смена стадий инициирует нормативные кризисы профессионального становления личности.

Началом профессионального становления личности является формирование профессиональных намерений, которое завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии. Этот период становления личности получил название оптации. Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что юноши и девушки находятся на завершающем этапе детства – перед началом самостоятельной жизни. Ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и отчетливо проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

Следующая стадия становления начинается с поступления в профессиональное учебное заведение (ПТУ, техникум, вуз). Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершеннолетием. Ведущая деятельность – профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии. Длительность стадии профессиональной

---

<sup>35</sup> Барзаева М. А., Абдулазизова Э. А. Актуальные проблемы развития современного образования в России // Молодой ученый. — 2015. — №8. — С. 463-465. — URL <https://moluch.ru/archive/88/17269/> (дата обращения: 03.10.2018).

подготовки зависит от типа учебного заведения, а в случае поступления на работу сразу после окончания школы ее продолжительность может быть значительно сокращена (до одного-двух месяцев).

После окончания учебного заведения наступает стадия профессиональной адаптации. Социальная ситуация коренным образом меняется: новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения. Ведущей деятельностью становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер.

Профессиональная активность личности на этой стадии резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию – освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда.

По мере освоения профессии личность все больше «погружается» в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется относительно устойчивыми и оптимальными для работников способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностнообразными технологиями выполнения. Наступает стадия первичной профессионализации.

Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда приводят к переходу личности на второй уровень профессионализации.

На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется, уровень ее проявления индивидуализируется и зависит от индивидуально-психологических особенностей личности. Но в целом каждому работнику присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности.

И лишь часть работников, обладающих творческими потенциями, развитой потребностью в самоосуществлении и самореализации, переходит на следующую стадию – профессионального мастерства. Для нее характерны высокая творческая и социальная активность

личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности. Переход на стадию мастерства изменяет социальную ситуацию, кардинально меняет характер выполнения профессиональной деятельности, резко повышает уровень профессиональной активности личности. Профессиональная активность проявляется в поиске новых, более эффективных способов выполнения деятельности, изменении устоявшихся взаимоотношений с коллективом, попытках преодолеть, сломать традиционно сложившиеся методы управления, в неудовлетворенности собой, стремлении выйти за пределы себя.

Современный этап развития общества характеризуется автоматизацией и компьютеризацией производства, внедрением новых технических средств и технологий. Это приводит к тому, что профессиональный и деловой мир нуждается в специалистах, способных успешно и эффективно находить и реализовывать себя в изменяющихся социально экономических условиях.

Жизнь нашего общества — это, прежде всего, мир труда людей занятых в материальном и духовном производстве, в производстве полезных действий по обслуживанию человека, по упорядочению сложных социальных процессов.

Разные виды труда нелегко увидеть и представить себе не только потому, что они скрыты за закрытыми дверями, но и потому что, что в труде каждого современного профессионала очень велика доля интеллектуальных компонентов, незримых составляющих. Чтобы понять содержание профессии, необходимо владеть информацией о ней, иметь представления, какие качества, навыки, умения и интеллектуальные способности требуются в ней. Это позволит помочь сориентироваться в мире профессий подрастающему поколению исходя из их индивидуальных качеств.

Потребность в непрерывном совершенствовании системы подготовки кадров со всей остротой ставит вопросы целостного становления личности в профессии, установления форм, в которых оно происходит. Без решения этих задач невозможно качественное обучение и прогнозирование последующей успешности профессиональной деятельности<sup>36</sup>.

Современная профессиональная деятельность отличается высокой сложностью, поэтому рынок труда нуждается в

---

<sup>36</sup> Долматова, С.В. Сознательный выбор профессии как признак личностной зрелости субъекта / С.В. Долматова. Материалы научн. конференции. - М.: Норма, 2014. - 385 с



высококвалифицированных специалистов, хорошо разбирающихся в новейших технологиях.

Считается также, что 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 профессиональное образование сегодня выходит из узких рамок «подготовительного этапа» и распространяется на последующие этапы, позволяя не прекращать обучение в течение всей жизни. Этим задачам соответствует современная концепция непрерывного образования, подразумевающая, что человек не должен останавливаться в развитии; ему следует быть в курсе технологических новинок и последних идей в профессиональной сфере.

Разработка проблем, связанных с профессиональным самоопределением выпускников вузов как особой социальной группы, в настоящее время приобретает принципиальное значение для решения важнейших задач общественной практики в нашей стране.

Трудности профессионального самоопределения выпускников вузов психологических специальностей порождены нестабильностью общества в целом, кризисом привычных норм и ценностей в жизни людей в нашем обществе. Они обусловлены и такими факторами, как устранение системы государственного распределения, ситуацией на рынке труда (безработица, нехватка рабочих мест для молодых специалистов с высшим образованием), расширением сферы выбора направлений, форм и способов профессионального самоопределения.

Качественные изменения в социально-экономической жизни общества, в содержании и характере организации трудовой и к деятельности обнаруживают несоответствие между возможностями для самореализации личности и подготовленностью молодежи к их творческому использованию. Поэтому профессиональное самоопределение в современных условиях должно ориентироваться на формирование профессиональной мобильности и такого уровня профессионального образования, который позволил бы адаптироваться к меняющимся условиям и содержанию профессионального труда, а также на создание условий для успешной самореализации личности, 1% предотвращение внутриличностных конфликтов и профессиональных фрустраций.

В противоположность предшествующему периоду, в современной рыночной экономике профессиональное будущее

студента является неопределенным, он не может начать специализацию слишком рано, не рискуя получить специальность, которая впоследствии окажется невостребованной в быстро меняющейся свои ориентиры и содержание социально-экономической обстановке. Студент должен психологически готовиться к неопределенности, к возможным многократным трансформациям в самой специальности и в отношении к ней общества, к необходимости быстро усваивать новые навыки и выполнять различные функции, постоянно доучиваться и переучиваться, то есть быть универсальным работником. Главным становится не количество знаний, что само по себе, конечно, важно, а способность решать различные ситуационные проблемы, адекватно проявлять себя в непредвиденных, нетривиальных обстоятельствах.

В настоящее время человек без образования в большинстве случаев не нужен работодателю и ему чаще всего отказывают кадровые агентства и успешные фирмы (предприятия). Такому человеку будет трудно выжить в современном обществе. Ему необходимо иметь образование, не только специальное, но и гуманитарное.

Сейчас образование необходимо иметь каждому человеку. Образование дается человеку для того, чтобы успешно работать и существовать в современном обществе.

Человек с высшим образованием должен иметь универсальные знания. Он должен иметь знания не только связанные с его профессиональной деятельностью, но и знания связанные с историей государств мира: с историей развития экономики, культуры, философских взглядов на мир и т.д.

Низкая культура (образование) отрицательно скажется на всех явлениях общественной жизни и проявится в политической безответственности, экономической бесхозяйственности, отсутствии душевного такта, в разжигании межнациональных конфликтов. А это станет крахом для современного специалиста, как личности и специалиста одновременно.

Современный специалист - это человек, не только знакомый с новейшими технологиями, методикой и практическими навыками. Он, прежде всего, творческая личность, отличающаяся навыками исследователя, способного находить и выделять важные принципы жизнедеятельности, оценивать роль и значимость созданных им программ, представлять их в виде моделей и грамотно использовать весь арсенал новейших методов и средств, позволяющих проверять и уточнять правильность выбранных технологий. Но и также, владение

компетенциями предполагает их использование в ряде профессий, что позволяет расширить область их трудоустройства. Вместе с тем, компетентность не должна противопоставляться профессиональной квалификации, но и не должна отождествляться с ней.

На современном этапе развивающееся общество остро нуждается в предприимчивых, нравственных, активных гражданах, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения, способны к адекватному сотрудничеству и обладают чувством ответственности за судьбу своей страны и народа. Они обязаны быть всесторонними личностями, инициативными, обладать огромным творческим потенциалом, с активной гражданской и политической позицией. Поэтому проблема формирования инициативного, деятельного человека с ярко выраженной творческой индивидуальностью, разносторонне развитой личности является одной из первостепенных проблем, на решение которой и направлена государственная политики Российской Федерации<sup>37</sup>.

На сегодняшний день в России начинает складываться тенденция развития индивидуализации обучения, что приводит к перестройке системы образования и разработке следующих основных принципов, ориентированных на создание условий для становления личности студента, как грамотного специалиста и самостоятельного гражданина современного общества:

-принцип осознанной перспективы («сделай себя сам»), согласно которому каждый человек имеет возможность активно участвовать в собственном образовании. Знания автоматически станут востребуемыми, а не навязанными жесткими рамками учебного плана, усиливается мотивация обучения и эффективность усвоения знаний;

-принцип гибкости системы высшего образования, согласно которому содержание обучения и пути освоения знаний и приобретения профессиональных навыков соответствуют потребностям или уровню притязаний личности. В данном случае оправдывается система многоуровневого высшего образования при осуществлении возможности изменения специализации или получения нескольких специальностей за период обучения в вузе;

-принцип динамичности системы высшего образования, связанный со способностью быстро реагировать при подготовке специалистов на изменения в экономике, информационной системе в результате НТП;

---

<sup>37</sup> Зеер, Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности. / Э.Ф. Зеер. - Екатеринбург: Деловая книга, 2012. - 248 с.

-принцип индивидуального обучения, реализация которого приводит к возникновению между преподавателем и студентами атмосферы сотворчества, способствующей улучшению качества восприятия информации и выработке профессионального мастерства.

Студент должен относиться к учебе и общественной жизни с одинаковой отдачей, обеспечивать успех их выполнения, создавать в коллективе атмосферу дружелюбия, условия для самоутверждения, завоевания авторитета каждым студентом<sup>38</sup>.

Преподаватели обязаны формировать профессиональную направленность у студентов, которая расширяет и углубляет их осведомленность о своей будущей специальности, усиление профессиональных мотивов, практическое выполнение профессиональных задач.

Очевидно, что личностное становление профессионала возможно только в том случае, если для профессиональной деятельности имеется положительная мотивация, а сама работа вызывает чувство удовлетворенности.

Таким образом, формирование личности специалиста в системе современного образования зависит от индивидуально-психологических, возрастных, социальных особенностей каждого студента, педагогическое мастерство преподавателей, их умение придавать гуманно-профессиональную направленность преподаванию, творчески использовать воспитательные возможности своих предметов, а также их способность создавать мотивацию учебно-трудовой деятельности и формировать на ее основе профессиональную направленность личности современного специалиста.

#### *Литература:*

1. Барзаева М. А., Абдулазизова Э. А. Актуальные проблемы развития современного образования в России // Молодой ученый. — 2015. — №8. — С. 463-465. — URL <https://moluch.ru/archive/88/17269/> (дата обращения: 03.10.2018).

2. Долматова, С.В. Сознательный выбор профессии как признак личностной зрелости субъекта / С.В. Долматова. Материалы научн. конференции. - М.: Норма, 2014. - 385 с.

3. Зеер, Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности. / Э.Ф. Зеер. - Екатеринбург: Деловая книга, 2012. - 248 с.

---

<sup>38</sup> ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ Сарсембаев Т. У., [и др.]. // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 2.; URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=9105> (дата обращения: 03.10.2018).

4. Исмагилова, Ф.С. Основы профессионального консультирования. / Ф.С. Исмагилова. - М.: Аспект Пресс, 2013. - 391 с.

5. ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ Сарсембаев Т. У., [и др.]. // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 2.;URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=9105> (дата обращения: 03.10.2018).

**Шелкоплясова Ю. В., Кузнецова И. А.**

*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 не найдут работу будут 460 000, а становятся безработными или уходят 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 июля.

**Шигарева К.С., Минаева Л.А.**

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

### **ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ: СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ЕГО ОПРЕДЕЛЕНИЮ**

В настоящее время в России остро стоит вопрос о росте бедности. Одной из главных целей экономической политики любой страны является повышение уровня жизни населения. От уровня социально-экономического развития, а также от целей проводимой в стране социальной политики и бюджетных возможностей государства зависит специфика определения понятия бедности.

В настоящее время при анализе потребления используют понятие потребительской корзины, представляющей собой набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, которые предназначены для потребления населением или его отдельными группами.

В зависимости от объектов и задач исследования используются различные потребительские корзины: минимальная, рациональная, фактическая. Минимальная потребительская корзина представляет собой минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, которые необходимы для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Минимальная потребительская корзина рассматривается как допустимая нижняя граница потребления, которая необходима для обеспечения нормального воспроизводства населения.

Рациональная потребительская корзина формируется на основе научно разработанных рациональных норм потребления, предусматривающих достаточно высокий уровень удовлетворения разумных потребностей в товарах и услугах, набор которых намного шире, чем предполагает минимальная потребительская корзина.

Фактическая потребительская корзина характеризует набор товаров и услуг, которые фактически потребляются населением или его отдельными социально-демографическими группами.

Стоимостное выражение минимальной, рациональной и фактической потребительских корзин представляет собой соответственно минимальный, рациональный и фактический

потребительские бюджеты. Потребительские бюджеты являются обобщающими показателями потребления населением товаров и услуг.

Прожиточный минимум представляет собой стоимостную величину, достаточную для обеспечения нормального функционирования организма человека, сохранения его здоровья, набора продуктов питания, а также минимального набора непродовольственных товаров и минимального набора услуг, которые необходимы для удовлетворения основных социальных и культурных потребностей лица.

В Федеральном законе от 24 октября 1997 года «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» законодательно закреплено определение и назначение прожиточного минимума. Данные о величине прожиточного минимума используются для решения следующих задач:

- оценки уровня жизни населения при разработке и реализации социальной политики и государственных социальных программ;
- обоснования устанавливаемого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (МРОТ) и минимального размера пенсии по старости, а также для определения размера стипендий, пособий и других социальных выплат;
- формирования федерального бюджета.

Величина прожиточного минимума исчисляется на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения: трудоспособное население, пенсионеры, дети.

При построении минимального набора продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг учитываются:

- научные рекомендации по минимальным объемам потребления и перечню товаров и услуг, которые необходимы для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности;
- фактические объемы потребления продуктов питания в малоимущих семьях;
- социально-экономические и демографические факторы, которые характеризуют уровень доходов, состав и половозрастную структуру населения, размер и структуру семей, финансовые возможности государства по обеспечению социальной защиты населения на федеральном и региональном уровнях;
- объективные различия в потреблении продуктов питания в субъектах РФ, которые определяются природно-климатическими условиями, национальными традициями и местными особенностями.

Величина прожиточного минимума включает четыре составляющие и определяется по следующей формуле:

$$C_{\min i} = C_{\text{п}} + C_{\text{н}} + C_{\text{у}} + B_{\text{н}},$$

(1)

где  $C_{\min i}$  – величина прожиточного минимума данной половозрастной группы населения;

$C_{\text{н}}$  – стоимостная оценка потребления непродовольственных товаров данной половозрастной группы населения;

$C_{\text{у}}$  – стоимостная оценка расходов на платные услуги данной половозрастной группы населения;

$B_{\text{н}}$  – расходы на налоги для трудоспособного населения;

$C_{\text{п}}$  – стоимостная оценка продуктового набора, входящего в минимальную продовольственную корзину данной половозрастной группы населения:

$$C_{\text{п}} = \sum q_j * \bar{p}_j,$$

(2)

где  $q_j$  – норматив потребления  $j$  продукта питания данной половозрастной группой населения;

$\bar{p}_j$  – средняя цена  $j$  продукта.

На основании стоимости продуктов питания и размеров соотношений непродовольственных товаров и услуг со стоимостью продуктов питания (в процентах), установленных Федеральным законом «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» определяется стоимость непродовольственных товаров и услуг. Непродовольственные товары, а также услуги определены в размере 50% стоимости продуктов питания.

Стоимость непродовольственных товаров определяется по формуле:

$$C_{\text{н}} = C_{\text{п}} * 0,5 * K_{\text{н}},$$

(3)

где  $K_{\text{н}}$  – поправочный коэффициент, равный соотношению индекса потребительских цен на непродовольственные товары с индексом потребительских цен на продукты питания.

Стоимость услуг определяется по формуле:

$$C_{\text{у}} = C_{\text{п}} * 0,5 * K_{\text{у}},$$

(4)

где  $K_{\text{у}}$  – поправочный коэффициент, равный соотношению индекса потребительских цен на услуги с индексом потребительских цен на продукты питания.

Расходы по обязательным платежам и сборам определяются только для трудоспособного населения. Стоимость потребительской

корзины для трудоспособного населения, исчисленная в расчете на 1 месяц является основой для их исчисления.

Основой для расчета уровня бедности и уровня крайней бедности населения служит величина прожиточного минимума. Уровень бедности определяется отношением численности населения, которое имеет доход ниже прожиточного минимума к его общей численности. Уровень крайней бедности определяется отношением численности населения, которое имеет среднедушевой доход ниже половины прожиточного минимума к общей численности населения. Дефицит дохода бедных домохозяйств, который определяется как сумма денежных средств, которые необходимы для повышения доходов бедных домашних хозяйств до границы бедности, является еще одним показателем бедности. Показатель дефицита дохода рассчитывается по отдельным типам домашних хозяйств, так как на размер дефицита дохода каждого конкретного домашнего хозяйства оказывают влияние состав и сочетание половозрастных характеристик отдельных его членов. В России в действующей статистической практике определяются следующие показатели дефицита:

- распределение (структура) объема дефицита по различным группам домашних хозяйств;
- дефицит денежных доходов на одно домашнее хозяйство;
- дефицит денежных доходов на одного члена домашнего хозяйства;
- дефицит располагаемых ресурсов на одно домашнее хозяйство;
- дефицит располагаемых ресурсов на одного члена домашнего хозяйства.

В таблице 1 приведены данные о численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума и величине дефицита дохода бедных домохозяйств.

Таблица 1

Численность бедного населения и дефицит дохода по России

Показатель	Год			
	2014	2015	2016	2017
Численность населения с денежными доходами, ниже величины прожиточного минимума, млн. чел.	16,1	19,5	19,5	19,3
В процентах от общей численности населения	11,2	13,3	13,3	13,2
Дефицит денежного дохода, млрд.	478,6	700,5	706,8	716,6

руб.				
------	--	--	--	--

## Продолжение табл. 1

В процентах от общего объема денежных доходов населения	1,0	1,3	1,3	1,3
---	-----	-----	-----	-----

Доля населения с доходами ниже прожиточного минимума (бедного населения) по России в 2017 году имеет тенденцию к снижению. Это обусловлено более быстрыми темпами роста среднедушевых доходов по сравнению с темпами роста прожиточного минимума.

Условное разделение населения по отношению их доходов к величине прожиточного минимума позволяет выявить следующие группы: малоимущие (бедные), низкообеспеченные, обеспеченные ниже среднего уровня, относительно обеспеченные, состоятельные и богатые.

Коэффициент направленности процесса стратификации населения по нормативному стандарту потребления, который соответствует прожиточному минимуму, характеризует изменение положения групп населения.

Данный коэффициент стратификации показывает отношение числа «бедных» к числу «небедных» категорий населения. К «небедным» относится население с доходами выше трех прожиточных минимумов. Значение, которое превышает единицу, свидетельствует о преобладании «бедных» по сравнению с «небедными». Величина, не превышающая единицу, указывает на преобладание «небедных» на «бедными».

Изменение указанного соотношения во времени характеризует направленность рассматриваемого процесса. Увеличение коэффициента означает, что происходит более быстрое нарастание «бедности» по сравнению с «небедностью». При снижении коэффициента процесс характеризуется снижением «бедности» относительно «небедности».

Причиной наступления бедности является появление дефицита доходов для самообеспечения на минимально приемлемом уровне, который устанавливается величиной прожиточного минимума.

Особенность современной потребительской корзины состоит в том, что объем и стоимость непродовольственных товаров и услуг привязаны к стоимости продуктовой корзины. Набор товаров и услуг никак не поименован в законе. На наш взгляд, такой подход нельзя назвать оптимальным. Во-первых, при таком варианте расчетов нельзя проанализировать состав товаров и услуг, которые должны позволить

человеку осуществлять нормальную жизнедеятельность. Во-вторых, стоимость непродовольственных товаров и услуг (особенно услуг ЖКХ и медикаментов) зачастую растет быстрее, чем стоимость продуктов питания. В-третьих, соотношение продовольственной и непродовольственной компонент исходит из неправильных предпосылок. По наблюдениям специалистов, бедные домохозяйства более 50-60% своего дохода тратят на продукты питания. Однако, это не значит, что за счет оставшихся 40-50% дохода они смогут удовлетворить свои минимальные потребности в лекарствах, одежде, жилье, не говоря уже о духовных потребностях.

Несмотря на выше отмеченные недостатки, стоит отметить постепенный рост прожиточного минимума на протяжении последних 15 лет.

Определение на основе прожиточного минимума минимального размера оплаты труда (МРОТ), который гарантируется ТК РФ, в соответствии с законодательством является одной из целей его расчета. В Трудовом кодексе РФ определено, что минимальный размер оплаты труда в России не может быть ниже прожиточного минимума. Долгие годы данное требование не соблюдалось, но с 1 мая 2018 года МРОТ уравнили с прожиточным минимумом. То есть, когда Минтруд определил прожиточный минимум за II квартал 2018 года, он фактически утвердил МРОТ на 2019 год. В настоящее время минимальный размер оплаты труда составляет 11 163 рубля, а с 1 января 2019 года МРОТ увеличится на 117 рублей и составит 11 280 рублей. Работодатели не имеют права платить работникам зарплату меньше этой суммы, если они работают полный день или выполняют полную установленную норму работы.

В целом по стране показатели прожиточного минимума за II квартал 2018 года являются следующими:

- прожиточный минимум для трудоспособного населения составляет 11280 рублей;
- прожиточный минимум для пенсионера составляет 8583 рубля;
- прожиточный минимум для ребенка составляет 10390 рублей.

Сегодня, в условиях нестабильности и резкого роста цен, благосостояние граждан заметно ухудшилось, и количество бедных выросло. Необходимо пересмотреть понятие бедности и разработать эффективную стратегию по борьбе с ней для повышения уровня жизни в России. Состав и методология исчисления потребительской корзины, прежде всего, нуждается в доработке. В современном обществе бедность – это не только невозможность удовлетворения потребностей в пище, одежде и жилье. Человек – это социальное существо, а

поэтому для выживания и развития ему необходимо удовлетворять и духовные потребности, исходя из чего, расчет потребительской корзины лишь на уровне физиологического выживания устарел и не позволяет человеку вырваться из ловушки бедности самостоятельно. Современная методика расчета потребительской корзины не позволяет понять, какой минимум потребностей заложен в основу прожиточного минимума.

Кроме того, необходимо обеспечить возможность бедному населению самостоятельно выбраться из этого состояния. К сожалению, сегодня большая часть малоимущего населения нашей страны – это работающая беднота. Уровень оплаты труда не обеспечивает ей даже минимального набора благ. Смысл введения МРОТ как раз состоит в необходимости обеспечения работника минимальным достатком для удовлетворения первичных потребностей. Повышение доходов позволит увеличить потребительский спрос, что в свою очередь может привести к росту инвестиционной активности. Россия большая страна, с огромными возможностями внутреннего спроса, стимулировать который необходимо, прежде всего, путем увеличения денежных доходов наименее обеспеченного населения.

#### *Литература:*

6. Актуальные вопросы социально-экономического развития России // Аналитический вестник. 2017. №25 (575). С. 43.
7. Федеральный закон от 24 октября 1997 года №134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»
8. Федеральная служба государственной статистики: уровень безработицы [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www/gks.ru](http://www.gks.ru).
9. Кравченко Л. Н. Сценарии развития отечественной экономики / Актуальные проблемы экономического развития: сб. докл. Междунар. заочной науч.-практ. конф. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. С. 164-168.
10. Якупова И. А., Груздева Т. Г. Проблемы разрыва между прожиточным минимумом и минимальным размером оплаты труда в Российской Федерации // Молодой ученый. — 2016. — №9.4. — С. 80-83.
11. Прожиточный минимум [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.myshared.ru/slide/446840/> (дата обращения 05.10.2018)
12. Минаева Л. А., Пархоменко Л. А. Применение активных методов обучения для развития креативных способностей будущих специалистов / Содействие профессиональному становлению личности

и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. докл. по материалам VII Международной заочной научно-практической конференции, посвящённой 70-летию Великой Победы. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. С. 306-312.

**УДК 314.1**

**Шляхова К.В., Цой А.Ю., Минаева Л.А.**

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

### **ОСНОВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО КРИЗИСА В РОССИИ**

Тема демографической ситуации является одной из самых главных социально-экономических проблем в России.

Когда речь идет о демографической ситуации, следует понимать, что это не только сумма каких-либо показателей и сухих цифр, но и конкретные люди и их проблемы. Можно констатировать тот факт, что начиная с 1992 года наша страна потеряла более 13 млн человек.

Ученые выяснили, что основы негативных тенденций в нашей стране наметились после революции 1917 года, тогда и была положена мина под институт семьи.

Прерывание беременности, отмена церковного брака, подталкивание людей на внебрачное сожительство, т.е. вместо национальной традиции был предложен суррогат семьи.

В период с 1920 - 2010 год в России было сделано около 240 млн аборт. Аборт — это бич нации или неотъемлемая право женщины. В нашей стране, которая первая в мире в 1920 году дала слабому полу свободу выбора, в столь деликатном вопросе — это проблема является одной из самых главных по определению новой демографической политики.

Аборты - являются одним из важных показателей, так как это форма отрицания жизни. Очень важно отметить тот факт, что 40% всех женщин репродуктивного возраста живут в странах с запретительным законодательством, либо не разрешающих аборт не при каких обстоятельствах, либо разрешающих аборт лишь в случае угрозы жизни или здоровью женщины. Большинство стран с запретительным законодательством, кроме Индии и Китая, относятся к разряду развивающихся. 86% женщин репродуктивного возраста в развивающемся мире живут в условиях очень строгих законов в



отношении аборт. Россия здесь является печальным исключением из правил.

Негативные тенденции в российской демографии сегодня прослеживаются во всех компонентах демографической политики. К ним относятся такие понятия, как рождаемость, смертность, брачность, разводимость.

Сегодняшние показатели рождаемости исторически беспрецедентны для нашей страны, это 1,4 ребенка на одну женщину, соответственно, для минимального замещения поколения необходимо почти в полтора раза больше.

Что касается смертности, то, несмотря на то, что этот показатель является достаточно высоким в России исследователи отмечают тот факт, что в последние годы, благодаря политике руководству страны удалось повысить средний уровень продолжительности жизни россиян. Наблюдается снижение смертности по причине дорожно-транспортных происшествий, по онкологическим и сердечно-сосудистым заболеваниям.

Существует два основных стереотипа относительно уровня рождаемости: 1) чем выше уровень жизни, тем меньше детей; 2) рождаемость невозможно поднять государственным стимулированием. Как показывает практика, то эти тезисы не всегда соответствуют действительности. Первый тезис опровергнуть чрезвычайно легко, так как богатых или средне-развитых стран с высокой рождаемостью достаточно по всему миру — это Саудовская Аравия, Израиль, Аргентина, Исландия и США. Хватает и обратных примеров — Украина, Молдавия и Грузия не могут похвастать не высоким и не средним уровнем жизни, не ростом численности населения. В лидерах по рождаемости остаются страны, относящиеся к категории наиболее бедных.

Обеспечить демографическую стабильность или разумный прирост может даже самая развитая страна. Исландия, Норвегия и Швеция являются образцово-показательными в смысле соотношения рождаемости и смертности, относительно остальной Европы. Продолжающееся сокращение населения России сегодня принимают форму депопуляции. Подобная ситуация заставляет политиков, экспертов и просто небезразличных граждан бить настоящую тревогу. Весомый вклад в исследование демографической проблемы внесли специалисты фонда содействия объединению русского народа «русские».

Анализируя причины бедственной демографической политики, президент фонда «русские» отмечает, что возникли эти проблемы не

вдруг и неслучайно. Резкое сокращение населения страны носит не естественный, а рукотворный характер. Истоки же депопуляции и ее первую причину нужно искать в той социально-экономической политике, которую проводили пришедшие к власти агрессивнolibеральные силы.

Демографический кризис является главной угрозой национальной безопасности современной России. Он носит системный характер и для выхода из него требуются системные меры, политические, экономические, социальные, информационные, военные, нравственные, экологические и другие.

В своей доктрине сбережения и умножения русского и другого коренного народа населения России «русские» предлагают ряд мер, выполнение которых приведет к демографической стабилизации. К примеру, фонд «русские» предлагает предоставлять каждой семье дом с участком земли, как родовое поместье. Это является особым способом решения жилищной проблемы, укрепления среднего класса. В доктрине предусмотрен целый ряд мер для развития больших семей в России. По оценкам фонда «русские», при реализации всего комплекса мер, семья с тремя-четырьмя детьми станет нормой для России. И тогда, к 2050 году будет обеспечен настоящий демографический прорыв. Численность населения РФ будет достигать 200220 млн человек.

Есть своя точка зрения на сложившуюся демографическую ситуацию на пути ее решения и у представителей медицины. Группа демографов проанализировали ситуацию и выяснили, что подобная демографическая ситуация была, и, на сегодняшний день она остается, характерна не только для России. Медицина в исследовании демографической ситуации пошла самым непредсказуемым путем, медики стали рассматривать демографию как заболевание.

Демографическая проблема сегодня, как никогда актуальна для России и именно поэтому этой теме уделяется особое внимание как со стороны науки, так и со стороны общественности. На рождаемость влияют многие факторы, но урбанистический - один из самых весомых, если перейти на язык сухих цифр, то анализ статистических данных показывает, что неблагоприятные демографические тенденции начинаются в тот момент, когда доля городского населения в стране достигает 60%. Сейчас этот показатель в России находится примерно на уровне 74 %. Таким образом, согласно данной теории, если мы хотим добиться устойчивого прироста населения, то на селе должны проживать более 40% россиян, но как этого добиться? Если говорить о нынешней вымирающей российской деревне, то не стоит ждать того,

что горожане в массовом порядке будут готовы к переселению, скорее наоборот, можно ожидать, что люди и дальше будут стремиться из сел в города, повышая и без того антидемографический высокий уровень урбанизации.

Демографическая политика в сегодняшней России направлена на увеличение рождаемости, снижение смертности и на увеличение притока мигрантов. Не последнюю роль в этом играет и тот факт, что демографической политикой в нашей стране имеет реальную возможность заниматься исключительно представители партии власти. По мимо всего прочего так же отмечается, что вся страна живет по достаточно-устаревшему семейному кодексу. Необходимо разрабатывать новый с добавлением статей, продиктованных реалиями сегодняшнего дня.

Прежде всего менять нужно отношение людей к многодетным семьям. Сегодня многодетность в России, во-первых, редкость, а, во-вторых, если семья многодетная, то зачастую находится на пороге бедности.

Мнений, по поводу решения демографической проблемы много, есть и крайне-своеобразные. В России есть ученые, считающие, например, что нельзя вмешиваться в естественный ход истории, то есть, попросту, смириться со своим вымиранием, расслабиться и получать удовольствие.

Руководитель центра демографии и экологии человека, Анатолий Вишневский — лидер среди подобного рода экспертов. По собственному утверждению, Вишневский знает, как России сможет преодолеть демографический кризис. Основной посыл сводится к двум тезисам. В первом из которых говорится о необходимости максимально удалить государство от дел, направленных на стимулирование рождаемости, а во втором предлагается возложить миссию по спасению России от вымирания на иностранных мигрантов. Безупречно, на первый взгляд, тезис. Отдельно следует сказать и об идеи Вишневого, которая заключается в том, что, чем меньше население России, тем лучше для экономики и, следовательно, для государства. Дескать, для нужд народного хозяйства России 140 млн человек и так много. Содержать их в стране трудно, у молодежи более высокие запросы, чем у стариков, соответственно, молодые дороже обходятся, поэтому низкая рождаемость — это благо. Со временем она, правда, создаст дефицит рабочих рук, но это проблема разрешима. Как? Правильно! За счет мигрантов. То, что Россия представляет собой лакомый кусок для запада — мысль не новая, однако, почему именно Россия должна впускать эмигрантов, и почему за счет жителей

России должна решаться проблема перенаселения земли? - вопрос, как минимум, риторический. Жаль только, что таковым его считают только те, кому действительно безразлично, в какой стране будут жить их дети. Сегодня радует уже то, что демографическая проблема стала признана руководством страны и предпринимаются направленные меры.

Невозможно говорить о исправлении ситуации, пока в стране нет конкретного ведомства, которое отвечает по этому кругу вопросов. К сожалению, на данный момент, мы можем констатировать, что негативные тенденции в российской демографии продолжают сохраняться.

Действительно, мнений на сегодняшнюю демографическую ситуацию много, как в прочем, и путей решения проблемы. Демографы утверждают, что ситуация исправима при политической воле и трезвой оценке ситуации, причем, не только государством, но и обществом в целом. Возможно повернуть вспять развитие даже самого катастрофического демографического сценария, была бы воля и желание.

#### *Литература:*

1. Доктрина сбережения и умножения русского и другого коренного народонаселения России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.trinitas.ru/rus/doc/0012/001c/00122146.html>. (Дата обращения: 28.07.2017)
2. Стратегия демографического прорыва. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://nextrus.ru/interes/202-interesno-0031.html>. (Дата обращения: 14.04.2016)
3. Демография: при нынешнем строе проблема не решается. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.km.ru/front-projects/demografiya/dlya-vyzhivaniya-rossii-potrebuetsya-mobilizatsiya-dukhovno-nravstvennykh>. (Дата обращения: 19.12.2017)
4. Аверин А. Государственное регулирование демографических и миграционных процессов в Российской Федерации. Учебное пособие. Издательство: Проспект, 2017
5. Щербаков А., Мдинарадзе М, Назаров А., Назарова Е. Демография. Учебное пособие. Издательство: Инфра-М., 2017.
6. Бычкова С., Нарбут В. Демография и статистика населения. Издательство: Университетская книга, 2016.
7. Ли Лэй. Семейно-демографическая политика в России и Китае (опыт сравнительного анализа). 2017.
8. Эченикэ В.Х. США: Демография и бизнес. Научно-аналитический обзор. М., 2015.

**Шумилов А.Ю.**

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

## **ФИЗИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА ФУТБОЛЬНЫХ АРБИТРОВ В МЕЖСЕЗОНЬЕ.**

В современном футболе на протяжении всего матча встречается большое количество выполняемых технико-тактических действий, единоборств, протекающий на высоких скоростях, требует от арбитров хорошей физической подготовки. Физическая подготовка арбитра обуславливается особенностями его практической деятельности во время игры, которая характеризуется постоянной сменой интенсивности выполняемых движений. Двигательная активность арбитра с высокой интенсивностью чередуется периодами понижениями двигательной деятельности и относительного покоя. Необходимо учитывать, что игровая активность футболистов проходит в условиях постоянных единоборств, выполнения различных технико-тактических действий (на разных скоростях), а также ряда приемов (прыжки, подкаты, и т.д.). Естественно, чтобы арбитру было лучше разобраться во всех игровых моментах, необходимо постоянно находиться рядом с ними. Двигательная активность арбитра в отличие от футболистов имеет ряд отличительных особенностей. Прежде всего, необходимо отметить, что у арбитров практически отсутствуют движения, связанные с проявлением скоростно-силовых качеств, т.е. различного вида прыжков. Арбитру в большинстве случаев приходится выполнять беговую деятельность с различной интенсивностью. При этом возможны многократные изменения не только скорости, но и направления движения. Последнее требует проявления от арбитра ловкости и гибкости, совершенствования техники передвижения. Что касается физических качеств, то арбитр в поле должен обладать способностью в течение всей игры передвигаться со средней скоростью, выполнять рывки на короткие дистанции, а также в течение достаточно длительного времени выполнять двигательную деятельность с максимальной интенсивностью, без значительного снижения скорости движения к окончанию игры. Арбитрам во время игры не очень часто приходится выполнять различного рода прыжки. Поэтому скоростно-силовая подготовка необходима, прежде всего, для совершенствования скоростных качеств (стартовой скорости, быстроте изменения направления и т.д.). Техника передвижения арбитров также имеет свои

отличительные особенности. В передвижении арбитра в поле, в основном преобладает ходьба и бег с различной скоростью лицом вперед, а также в меньшей степени спиной вперед. У арбитра на линии при передвижении встречается бег приставным шагом, большей частью в правую сторону (для определения положения "вне игры"). Немаловажное значение при проведении физической подготовки является совершенствование психологической подготовки арбитров, процессов восприятия, внимания, наблюдательности, умения быстро и правильно ориентироваться в сложной игровой ситуации, памяти и воображения, тактического мышления, способности управлять своими эмоциями во время судейства. Кроме всего этого, арбитру приходится преодолевать во время матча не только повышенные физические нагрузки, но и эмоциональные, арбитру необходимо быть авторитетным и принципиальным, уверенным и решительным в своих действиях, спокойным и хладнокровным на протяжении всего игрового времени. Для всего этого, перед проведением физической подготовки арбитров необходимо ставить следующие задачи: 1) повышение уровня физической подготовки; 2) совершенствование психологической подготовки; 3) повышение морально-волевых качеств. [1,2].

Для решения поставленных задач необходимо использовать разнообразные методы и средства подготовки. Стоит отметить, что нельзя ограничиваться лишь только физическими упражнениями, либо только игровыми упражнениями (игры в футбол, баскетбол). Необходимо их комплексное применение. Учебно-тренировочные сборы арбитров являются главным и заключительным этапом в подготовке к предстоящему сезону. Занятиям по физической подготовке арбитров отводится значительное место. Программа сборов очень значительна: занятия по физической и теоретической подготовке, практическое судейство, видео просмотр с последующим разбором судейства. Так же большое внимание уделяется психологической подготовке арбитров. [6,8]

Занятие по физической подготовке проводятся два раза в день: утром - утреннее занятие, продолжительностью 60-75 мин, и дневное или вечернее занятие, продолжительностью 90 мин. Длительность учебно-тренировочных сборов составляет 15 дней. За 3 дня до окончания сборов проводится тестирование арбитров, которое включает в себя комплекс беговых упражнений, с выполнением соответствующих нормативных требований. Предлагаем два варианта проведения утренних занятий различной направленности. [3,6]

Первый вариант: 1) спортивная ходьба (100—150 м); 2) медленный бег (300-400 м); 3) ходьба с выполнением дыхательных упражнений; 4) выполнение общеразвивающих упражнений; 5) силовые упражнения для мышц рук, ног, живота; 6) прыжковые упражнения на месте и в движении (на двух ногах, поочередно на одной - другой ноге, на одной ноге - с ноги на ногу, подскоки); 7) различные варианты бега (с высоким подниманием бедра, приставным шагом, спиной вперед, с доставанием пятками ягодиц); 8) бег с ускорением на 15-20 м (выполнять 3-5 раз); 9) стартовые рывки на дистанцию от 10-15 до 25-30 м (во время рывка после подачи звукового сигнала необходимо бежать, глядя влево); 10) медленный бег - 6-8 мин. (на 3-4 день постепенно увеличивать скорость бега).

Второй вариант: 1) спортивная ходьба, 200-300 м; 2) бег в среднем темпе 800 м; 3) Упражнения скоростно-силового характера (прыжки); 4) беговые упражнения - 6-8 мин; 5) игра в баскетбол без взятия кольца, ворот (задача - держание мяча, с различными вариантами выполнения: - передача мяча только по земле; - передача мяча в одно касание без ведения; - передача мяча партнеру в прыжке; - передача мяча третьему игроку в одно касание; - передача мяча партнеру с одним касанием мяча о землю; - игра с взятием кольца); 6) медленный бег с переходом на ходьбу. Чтобы занятие проходили интересно и эмоционально, беговые и скоростно-силовые упражнения, а также рывки и ускорения необходимо проводить в виде различных эстафет.

В содержание дневных занятий, стоит учитывать уровень общей выносливости, необходимо сформировать 2 подгруппы с учетом результатов сдавшие нормативов в 12 минутном беге. В одну подгруппу должны войти арбитры, показавшие результат от 2600 до 2900 м и от 2900 до 3200 и более метров. Во многом от этого будет зависеть объем и интенсивность проводимых занятий. Поскольку участники сборов еще не в полной мере могут выполнять предоставленные упражнения, необходимо постепенно увеличивать нагрузки в занятиях, исключать в первые дни упражнения скоростно-силового характера. Дневные занятия проводятся, как правило, с 17.00 до 18.30 часов. Предлагаем несколько вариантов проведения дневных занятий различной направленности. [7]

Первый вариант: 1) ходьба, спортивная ходьба 300-400 м (5 мин); 2) бег в среднем темпе 800 м (5 мин); 3) ОРУ и беговые упражнения (10 мин); 4) бег 2000 м (10-12 мин), данное упражнение выполняется в подгруппах; 5) бег 2000 м (8-10 мин); 6) чередование: пробежка 200 м, бег в 3/4 силы 200 м, пробежка 200 м, ходьба, пробежка 200 м, бег в

3/4 силы 200 м, пробежка 200 м, ходьба 200 м и т.д. (10 мин); 7) а) игра в баскетбол с применением различных вариантов выполнения 6 на 6 (15 мин), б) игра в футбол на площади 30x50 м 6 против 6 (15 мин), через 15 мин группы а) и б) меняются.

Второй вариант: 1) ходьба, спортивная ходьба, 300-400 м (5 мин); 2) бег 800 м в среднем темпе (5 мин); 3) игра в баскетбол в двух подгруппах, сериями по 3-4 мин., с применением различных вариантов выполнения (15 мин); 4) бег 2000 м (10-12 мин), упражнения выполняются судьями, разделенными на 2 подгруппы в зависимости от уровня общей выносливости; 5) чередование ходьба 200 м, пробежка 200 м, бег в 3/4 силы 200 м, пробежка 200 м, ходьба 200 м, пробежка 200 м, бег в 3/4 силы 200 м и т.д. (15 мин); 6) чередование ходьба-пробежка 2,5 мин, бег 400 м за 90 сек., три повторения (10-12 мин); 7) игра в футбол на площади 30x50 м, 6 на 6, мини турнир четырех команд, каждая команда играет с каждой по 8 минут (25 мин); 8) пробежка, ходьба (5-6 мин). [5]

Третий вариант: 1) Ходьба, пробежка (5 мин); 2) ОРУ и беговые упражнения (10 мин); 3) рывки и ускорения на 25-30 м (всего 5-6 повторений), проводить в виде эстафет (10 мин); 4) Игра в "салки", всю группу разделить на 4-5 подгрупп и проводить игру на ограниченных площадях (10 мин); 5) чередование ходьба-пробежка 2,5 мин, бег 400 м за 75 сек., одно повторение (5 мин); 6) мини-турнир по футболу, учащиеся делятся на 4 команды, играют по круговой системе (20 мин); 7) пробежка, ходьба (5 мин). С учетом предстоящей сдачи нормативов по физической подготовке нагрузка в занятиях постепенно снижается. Занятия проводятся с включением в него различного рода подвижных и спортивных игр. Нецелесообразно в данных занятиях проводить игры в футбол, так как это связано в большей степени с травмами, которые возможны на фоне физического и морального утомления после проведенных нагрузок. [10]

#### Выводы.

Занятия по физической подготовке, проводимые на сборах, должны помочь арбитрам приобрести хорошую спортивную форму перед предстоящим футбольным сезоном. При проведении занятий необходимо руководствоваться различными факторами: возрастом арбитров, их физической подготовленностью, условиями (стадионы с беговыми дорожками, секторами, площадкам и т.д.) и многими другими. Тем не менее, необходимо стараться полностью придерживаться предложенных методических рекомендаций. Данные рекомендации не только проверены на практике проведения занятий по физической подготовке, но и составлены с учетом



последовательного совершенствования физических качеств в ограниченный промежуток времени. Большая роль в данной работе выполняет тренер по физической подготовке. Тренер по физической подготовке на каждом сборе должен строго придерживаться предложенных методических рекомендаций при проведении занятий. Тренер полностью отвечает за: проведение занятий; прием нормативов по физической подготовке с учетом предложенных рекомендаций; запись результатов нормативов в журнал и анкеты участников сбора. По окончании сборов тренеры по физической подготовке должны дать свои замечания в федерации футбола по предложенным методическим рекомендациям. [4]

*Литература:*

1. Будогосский А.Д. Организационно-педагогические аспекты построения процесса профессиональной подготовки футбольных арбитров начальной категории / А.Д. Будогосский – М., 2008. - 186 с.
2. Будогорский А.Д. Физическая подготовленность и профессиональный интеллект арбитров как условия реализации возможностей диагональной системы судейства / А.Д. Будогорский, Е. Турбин // Теория и практика футбола. – 2004. - №3. – С. 20-24.
3. Вихров К.Л. Подготовка футбольного арбитра. – Киев: Изд-во Здоровье, 1986. – 198 с.
4. Зуев В.Н. Спортивный арбитр: учеб пособие. – М.: Советский спорт. – 2004. – 394 с.
5. Крамской, С.И. Физическая культура, спорт и здоровье студентов / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Культура физическая и здоровье. - 2009. - № 1. - С. 78.
6. Кулаев П.Н. Начальная подготовка футбольных арбитров: автореф. дис. канд. пед. наук / П.Н. Кулаев ; ВГАФК. – Волгоград, 2006. – 22с
7. Кутергин Н.Б. Игра как фактор повышения эффективности учебного процесса по дисциплине "физическая культура" в вузе / Н.Б. Кутергин, Д.Е. Егоров, Е.Г. Олейник // В сборнике: Проблемы и перспективы развития спортивных игр и единоборств в высших учебных заведениях. Сборник статей VII международной научной конференции. – 2011. – С. 42-44.
8. Латышев Н.К. Практикум футбольного арбитра. – М.: ФиС, 1997. – 206с.
9. Липатов В.Г. Футбол. Третья команда матча. – М.: Домината. – 2004. – 160с.

10. Лыков В.И. Психосоматическая саморегуляция экстремальных состояний в различных видах деятельности // Спортивный психолог. – 2005. - №1 (4). – С. 86-89.

**Шубина М.А., Груздева Н.А.**

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

### **ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К САМОСТОЯТЕЛЬНЫМ ЗАНЯТИЯМ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ.**

Молодой специалист - это человек с уже поставленными для себя целями, направленностью и стремлением к успешной реализации себя том или ином виде деятельности. Но прежде всего – это человек, который приходит на работу за тем, чтобы взойти выше по карьерной лестнице. В процессе работы специалисты испытывают как умственные, так и эмоциональные нагрузки. Это может привести к ухудшению состояния здоровья, а также понижению работоспособности и активности. Молодёжь не всегда понимает всю весомость физического воспитания и безответственно относится к своему здоровью. В связи с этим, отсутствует малейшая мотивация к занятиям спортом. Это приводит к снижению двигательной активности.

Занятия физической культурой способствуют формированию мотивации и приводят к осознанию потребности в здоровом образе жизни, повышают желание к самостоятельным занятиям (оздоровительный бег, спортивный зал, бассейн и др.). Прежде всего, нужно провести четкую грань между такими понятиями как мотив и мотивация. Мотив – это то, что побуждает человека к деятельности, придаёт стимул в достижении поставленной цели в конкретной деятельности. Мотивация же – это совокупность желаний, которые заставляют человека проявлять любого рода активность. Мотивы карьеры молодого специалиста формируются в зависимости от личных потребностей и индивидуальных свойств.

При работе специалист проявляет следующие мотивы: [1]

- побуждения общественного характера (осознание необходимости приносить пользу обществу, желание помогать людям, общественная установка на необходимость трудовой деятельности, нежелание попасть в разряд безработных) ;

- материальные блага (приобретение средств для удовлетворения духовных и материальных потребностей) ;

- личностные (удовлетворение в потребности самоактуализации, самовыражении).

Чтобы замотивировать молодёжь к спортивной деятельности – необходимо показать социальное значение спорта, как для отдельного человека, так и для общества в целом. Мотивация выступает в роли «рычага» при выполнении какой-либо деятельности (спортивной, умственной и т.д.).

При самостоятельных занятиях восполняется недостаток активности, улучшается умственная и физическая устойчивость, восстановление организма становится более эффективным. Переход к активному образу жизни и повышение физической активности студентов можно развить на примере самостоятельных занятий оздоровительным бегом. [3] Оздоровительный бег подходит для людей разной возрастной категории и при этом оказывает положительное влияние на организм человека. Это доступный и простой способ улучшить состояние здоровья. Такой бег является хорошим способом эмоциональной разрядки и устранения плохого настроения, подавленности, которые накопились в течение рабочего дня. Также оздоровительный бег помогает уменьшить нервное напряжение, нормализовать сон и самочувствие. С медицинской точки зрения, оздоровительный бег, если сравнивать с другими видами физических нагрузок, полезен тем, что нагрузки можно регулировать по интенсивности и объёму. Каждый человек подбирает их для себя индивидуально, опираясь на собственное состояние здоровья и силы.[2]

При выполнении научной работы было проведено исследование. В нём приняло участие 45 человек, которые недавно окончили университет и занимаются поисками рабочего места или уже устроились на желаемую специальность (24 юноши и 21 девушка). Исследование состояло из двух этапов.

На первом этапе респонденты проходили анкетирование, при помощи которого определялось их отношение к спортивному образу жизни и собственному здоровью. Было выявлено, что молодёжь хорошо осведомлена о пользе здорового образа жизни. Большая часть испытуемых (54%) отнесли себя к людям, которые ведут спортивный образ жизни, и 46% ограничиваются собственным повседневным двигательным. Но только 21% участников самостоятельно спортом. 25% отметили, что физические упражнения могут помочь добиться успеха в будущей профессиональной деятельности.

Респондентам предлагалось ответить на вопрос «Что вам мешает самостоятельно заниматься физической культурой». При обработке результатов, варианты ответов содержали такой процентный состав:

- Не могу заставить себя, хотя и понимаю, что это полезно – 21%
- Я регулярно занимаюсь – 16%
- Я не знаю, с чего начинать и где заниматься – 22%
- Считаю, что спорт отнимает много денег и времени – 29%
- По причине плохого состояния здоровья – 12%

На втором этапе испытуемым было предложено пройти тестирование, в котором выявлялось эмоциональное состояние после самостоятельной пробежки. Были получены такие результаты: у 68% улучшилось эмоциональное состояние. Участники анкетирования отмечали, что после пробежки они испытывали успокоение и нейтрализацию отрицательных эмоций, которые появлялись в течении дня. У 19% изменялось незначительно эмоциональное состояние. У 21% были выявлены боли во время пробежки в икроножных мышцах и голеностопном суставе.

В ходе обработки результатов эксперимента важно отметить, что 90% достигли желаемого результата. Из них – 62% уменьшили вес, 63% - повысили функциональное состояние организма, увеличили свою выносливость – 75%, стали вести более активный образ жизни - 57%.

Всего 12% молодых людей, которые проходили эксперимент, не получили удовлетворения от занятий физической культурой и не получили желаемых результатов. Это можно объяснить тем, что предложенные физические упражнения не соответствовали индивидуальным качествам.

Есть много причин, по которым нынешняя молодёжь не ведут активный образ жизни:

- недостаточное осознание всей важности и эффективности физической культуры в укреплении организма;
- отсутствие практических навыков и знаний в планировании индивидуальных занятий;
- отсутствие навыков применения на практике нагрузок, учитывающих особенности телосложение и физическую подготовку.

Чем же так полезны занятия спортом? Спорт помогает держать тело в тонусе, выпрямляет осанку, улучшает состояние здоровья, повышает желание вести активный образ жизни, развивает физические навыки, понижает эмоциональную напряженность и улучшает настроение. Важно отметить, что результат занятий существенно зависит от техники бега и дыхания во время занятия.

Для того, чтобы повысить интерес и мотивацию молодых специалистов к самостоятельным занятиям физической культурой нужно предоставить им полный объём информации о способах и приёмах физической культуры. Важно обратить их внимание на социальную значимость спорта как для одного человека, так и для общества, что может привлечь большее количество людей к физической активности. Эффективное осуществление целей и мотивов вызывает желание и заинтересованность у молодых и амбициозных специалистов к индивидуальным занятиям спортом. Достижение успехов в какой-либо области сопровождается положительными эмоциями. Каждый человек выбирает для себя тот вид деятельности, которая сможет удовлетворить его потребности, достичь успехов, а также получить положительные эмоции и снять напряжение.

#### *Литература:*

1. Котов С.В., Мотивы профессиональной карьеры в студенческом возрасте. – // Молодой учёный. - 2013- №4.- с. 362-364.
2. Фурман Ю.М., Физиология оздоровительного бега. – Киев: Здоровье, 1994. -208 с.
3. Зайцев В. П., Крамской С. И., Рольевые действия студентов по оздоровлению человека в учебном процессе. - Белгород : БелГТАСМ, 2002. - 95 с.
4. Алексеев Н. А., Крамской С. И., Егоров Д. Е., Технологические подходы к поэтапному повышению уровня физической подготовленности студентов. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2005. - 112 с.
5. 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.- 293-298с.

**Приставка Т.А., Лысых В.А.**

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

### **ПРОБЛЕМА БЕЗРАБОТИЦЫ МОЛОДЕЖИ**

Аннотация: в статье выделена причина безработицы студентов и молодежи в России. Определяются направления регулирования рынка труда.

Ключевые слова: безработица, молодежь, студент, рынок труда.

Развитие в России во многом зависит от молодежного фактора. Молодое поколение в первую очередь играет существенную роль, предопределяет будущий человеческий потенциал.

Трудовой потенциал включает в себя: профессиональный опыт и предпринимательские навыки.

У современной молодежи, очень много проблем одной из которой является трудоустройство. Молодому специалисту тяжело получить должность по различным причинам такие как : отсутствия опыта, недостаточной активности самого выпускника или же ошибочный выбор профессии [1].

Не востребованной или слишком востребованной специальности, характеризуются низким или высоким уровнем спроса на рынке труда на соответствующую профессию.

Получив диплом молодой человек приступает к активному поиску места работы, но не всегда ему удается найти вакансию по специальности. Каждого человека затрагивает эта проблема.

Среди молодежи уровень безработицы с каждым годом растет.

Желательно еще на этапе учебы заняться мониторингом рынка и поиском будущего рабочего места.

Безработица среди молодежи продолжает нарастать [2].

Безработица молодежи – является одним из важных социальных положений молодежи. В поиске работы молодежь приступает к ней, но не может реализовать свое право на труд, тем самым теряет основные средства к существованию.

В перспективе рабочих мест на рынке труда не соответствует потребность молодых специалистов в трудоустройстве.

Молодых специалистов ожидания финансов противоречивы требованиям, которые запрашивают работодатели к своим потенциальным сотрудникам. Отсутствие практического опыта и тесной взаимосвязи образовательного и производственного процессов ситуацию осложняет [3].

При повышении требований возникают проблемы по трудоустройству молодежи, которые предъявляются к кадрам без квалификации.

Так как после университета у молодежи мало опыта в работе, многие работодатели относятся к ним без должного уважения и не видят возможностей дальнейшего роста, считают молодых людей бесперспективным.

Еще один принципиально важный критерий, возможность трудоустройства даже без опыта работы . В противном случае получается замкнутый круг.

При поступлении в университет, многие думают, что профессия, которая была востребована, но к моменту получения диплома может оказаться никому не нужной. Поэтому большой проблемой для молодежи, является работать не там где хотелось, а туда, где можно хорошо заработать и продвинуться по карьерной лестнице [4].

Многие студенты поступают на одну специальность, но узнав, что уровень работоспособности по данному направлению снижается, они ищут более легкие пути и переводятся на другую специальность.

Карьера рассматривается как процесс самореализации человека в профессиональной деятельности. Карьера в настоящее время, является показателем профессионального успеха и стабильного социального статуса в современном обществе, процесс развития его знаний, навыков и личностных качеств, приводящих к переходу к новому социальному и профессиональному статусу.

В процессе обучения студенты усвоили только определенные идеалы, которые в предпринимательстве могут рассматриваться как достоинство, если эти идеалы соответствуют организационной культуре фирмы.

Среди многих выпускников сталкиваются со сложностями при трудоустройстве. Образования требованиям рынка на сегодняшний день наблюдается несоответствие качества [5].

К сожалению, у студентов при поступлении на работу низкий уровень образования и слабая профессиональная подготовка.

Уровень образования – считается одной из глобальных причин. После окончания школы молодежь стремится получить высшее образование, но не обдумав, куда потом пойдет работать. Считают, что это только что «без него в нынешние времена никуда», но не стоит забывать, что диплом перестает быть гарантией трудоустройства и ставит его обладателя в зависимость от спроса и предложения на рынке труда.

#### *Литература:*

1. Бавыкина Е.Н. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг в Алтайском крае [Текст] / Е.Н. Бавыкина, С.С. Гущина, Г.М. Дзюина, О.В. Мельникова, Т.В. Позднякова // Мир науки, культуры образования. -2015. -№1 [50] -С. 217 220.
2. Маркетинговые исследования на локальном рынке труда депрессивного региона [Текст] / Л. Миляева ; Н. Подольная // Маркетинг. 2001. No 6. С.

3. Беглова Е.И. Безработица молодёжи: первоочередная проблема современного рынка труда// Экономические науки. -2010. -№11. -С. 172

4. Турарова О. С. Проблема трудоустройства молодых специалистов // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 567-570. — URL <https://moluch.ru/archive/110/26668/> (дата обращения: 21.11.2018).

5. Луков, В. А., Лапшин, В. А. (2010) Человеческий Потенциал и повседневность // Знание. Понимание. Умение. No 3.С. 211–215.

**Токмачева О.А., Приставка Т.А.**

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

## **ТРУДНОСТИ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ**

Трудоустройство после получения диплома – самая актуальная тема среди выпускников всех учебных заведений страны. Вузы готовят, как правило, специалистов по традиционным для каждого учебного заведения специальностям, удовлетворяя возрастающие потребности в большей мере населения, а не экономики. Следствием этого является тот факт, что в целом по стране около 30% выпускников вузов работают не по специальности, а многие не могут найти работу вообще.

Молодые специалисты, которые выходят на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Основная проблема – несоответствие профессиональных областей, в которых желают трудоустроиться выпускники, и тех, куда готовы принять их работодатели. Выявленные противоречия между ожиданиями молодых специалистов и потребностями работодателей ведут к трудностям при трудоустройстве и вынужденной смене специальности.

Несоответствие образования потребностям рынка труда может выражаться в двух формах. Оно может быть структурным, когда количество выпускников тех или иных профессий не соответствует заявленному работодателями спросу на эти профессии. Либо несоответствие может быть качественное, когда уровень образования не соответствует уровню знаний, умений и навыков, необходимых для участия в конкретном процессе труда.

Важными факторами, усугубляющими проблемы занятости молодежи, являются низкая заработная плата, недостаточная квалификация и несоответствие профиля полученной профессии, недостаточная информированность о тенденциях на рынке труда и т.д.



В процессе учебной деятельности многие вузы не одобряют подработку студентов даже в профессиональной сфере, так как это отвлекает от получения качественных знаний. Но приобретение практических навыков в своей сфере деятельности необходимо для дальнейшего трудоустройства. То есть, теоретические знания, которые студенты получают в вузах, конечно, очень важны, но не являются гарантией трудоустройства. После получения диплома выпускники стараются найти работу по полученной специальности, но многие работодатели отказываются от молодых специалистов, потому что те не имеют опыта работы.

Сегодня требования работодателя часто обоснованы потребностями его бизнеса. А знания, полученные в вузе, интересуют его лишь в том случае, если они каким-либо образом будут соответствовать его потребностям. В свою очередь и к выпускникам предъявляются достаточно строгие требования. Те, кто берет их на работу, ставят настолько высокие планки, достигнуть которых, не имея за плечами практического опыта, не всегда возможно.

Многие работодатели также отмечают тот факт, что молодые специалисты разучились мыслить аналитически, чему виной строгие параметры оценивания еще в школе. Многим не хватает гибкости мышления, чтобы разобраться с критериями, по которым их будет оценивать потенциальный работодатель.

Следует рассмотреть и вопрос трудоустройства студентов, обучающихся на заочной форме. Работодатели не всегда доверяют дипломам выпускников-заочников, потому что считают, что у выпускника нет необходимого объема знаний в данной области.

Общество заинтересовано в том, чтобы талантливые молодые люди активнее шли учиться в технические вузы, получали образование, ведь именно эти сферы деятельности наиболее перспективны с точки зрения инновационного развития страны. Для этого недостаточно открывать новые факультеты и увеличивать бюджетные места по дефицитным специальностям. Надо, чтобы на рынке труда доходы людей, получивших высшее образование, были достаточно высокими. К сожалению, сегодня этого нет, и предстоит много сделать для изменения сложившейся ситуации.

К большому сожалению, многие студенты не хотят учиться, а кто хочет – не может, так как вынужден работать, чтобы обеспечить свою жизнь. По статистике, сегодня зависимы от родителей не только выпускники школ, учащиеся очной формы в вузах, но и молодые специалисты, которые не хотят жертвовать комфортным местом

жительства и продолжают жить с родителями, вместо того, чтобы арендовать для себя личное пространство.

Необходимо отметить, что незанятость молодых людей ведет к негативным проявлениям, как в сфере экономики, так и в сфере социальной жизни общества. С ростом числа незанятых складывается «нерациональная структура занятости». На большинстве предприятий, сохраняется значительная численность не полностью занятых работников, что, как правило ведет к снижению производительности труда и реальных доходов. Кроме того, молодежная среда становится опасной «криминогенной зоной».

Не стоит во всем обвинять программу обучения, преподавателей или работодателей. Все зависит от самого человека – если он хочет стать хорошим специалистом в своей области, он будет учиться, практиковаться и получать новые знания.

Последние десятилетия безработица является одной из важнейших проблем современной России. Она выступает как сложное и противоречивое макроэкономическое явление экономической жизни, непрерывно связанное с людьми и их профессиональной деятельностью.

#### *Литература:*

1. Адамчук В.В. Экономика труда /В.В. Адамчук – М: ИНФРА – М, 2009. – 415 с.
2. Бабашкина А.М. Государственное регулирование национальной экономики: Учебное пособие/А.М. Бабушкина. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 480 с.
3. Воловская Н.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов/Н.М. Воловская – 3-е изд., доп. – М.: НОРМА, Новосибирск: Сибирское соглашение, 2011. – 256 с.
4. <http://5fan.ru/wievjob.php?id=90395>

**Шамаева О.П., Хорошун Н.А.**

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

### **МЕСТО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В ФОРМИРОВАНИИ КОМАНДЫ**

Создание команды начинается с развития групповой сплоченности. На групповую сплоченность имеют влияние различные факторы, такие как психологическая характеристика индивида; квалификация членов команды; психологический климат внутри команды.

Взаимосвязь этих факторов и их благополучие сказывается, прежде всего, на работе каждого члена команды, на работе всей команды, и, в итоге, на деятельности всей организации в целом.

Существует целый ряд экспериментальных работ по выявлению групповой сплоченности, или, как часто их обозначают, по выявлению группового единства. Новый подход к исследованию сплоченности опирается на идею о том, что главным интегратором группы является совместная деятельность ее членов. В этом случае процесс формирования группы и ее дальнейшего развития предстает как процесс все большего сплачивания этой группы, а не на основе увеличения лишь эмоциональной ее привлекательности, а на основе все большего включения индивидов в процесс совместной деятельности.

Благодаря достижениям психологии и социологии удастся повысить эффективность деятельности организации. Среди инноваций в данной сфере решение таких важных вопросов, как оптимальная численность профессиональных групп; формирование команды; их функциональная структура; психологическая совместимость членов коллектива; мотивация труда, в том числе управленческой деятельности и т. д.

Оценка уровня конфликтности команды, качества функционирования и многих других психологических и социальных факторов, оказывающих непосредственное воздействие на уровень функционирования, как индивидов, так и групп.

На сплоченность команды влияют различные личностные характеристики ее членов, уровень квалификации, психологический климат внутри нее.

Роль общения в формировании личности и основных структурных компонентов подчеркивается и известными психологами Б. Г. Ананьевым, Б.Ф.Ломовым. Так, Б. Ф. Ломов отмечает, что именно процессу общения принадлежит особенно важная роль в обмене идеями, интересами, передаче черт характера, формировании установок и позиций личности. Необходимо уделять большее внимание личности как отражению общественных отношений. Это позволяет разрабатывать методы и формы коллективной коммуникации, изучать социально-психологическую природу трудового коллектива, его структуру, социально-психологические процессы, сопровождающие развитие команды.

Довольно трудно выделить и обозначить все характеристики и групповые явления, которые могут выступать в роли стабилизирующих факторов. Такая попытка была предпринята с

использованием метода системного анализа, где группа рассматривалась как целостная система и одновременно учитывались особенности составляющих ее индивидов.

Выделяются относительно устойчивые личностные характеристики индивидов и относительно устойчивые характеристики команды, такие как ее цели, нормы, роли, заданные функции, атмосфера работы. Среди динамичных характеристик выделяются переменные поведения индивидов и "групповых эпизодов" во всей команде.

В процессе формирования формальной и неформальной структур и их интерференции могут возникать многочисленные конфликты. Конфликт, превращающийся в проблему, команда пытается разрешить в ходе дискуссии и классификации причин возникшей ситуации. В таких случаях дискуссия часто ведется для выяснения и понимания такого явления, как соперничество. Используемые процедуры, такие как психодрама, ролевая игра, поведенческий тренинг, интенсифицируют групповые процессы, помогают работникам изменить свое поведение, переживания, тип мышления, внести свой вклад в решение общей задачи. Царящий в команде климат и эмоциональная атмосфера формируются и меняются в зависимости от нормативного давления, внутригрупповых конфликтов, неудовлетворенности отдельных потребностей и сдерживания устремлений отдельных участников.

На групповую сплоченность влияют такие факторы, как согласие между членами группы по поводу ее целей; широкое общение и взаимодействие между членами группы; приемлемое для всех равенство социального статуса и происхождения членов группы; демократизм групповых взаимоотношений; положительное мнение членов группы друг о друге; размер группы, достаточный для реализации ее целей и коммуникаций; пространственная близость; преобладание положительного опыта в достижении группой своих целей и защите ценностей; психологическая совместимость членов групп, которая представляет собой совокупность индивидуальных качеств членов группы, обеспечивающих слаженность и эффективность их деятельности.

Рассмотрим взаимосвязь качеств индивидов и взаимоотношение в команде. профессиональная команда состоит из индивидов, отличающихся по демографическим признакам (возраст, образование, профессия и т. д.), физиологическим особенностям и индивидуальным характеристикам. две последние категории имеют важное значение для функционирования команды. каждый член приходит со своим опытом, ценностями, надеждами, устремлениями, потребностями, суждениями, способностями, стилем поведения, с присущими ему видами психологических адаптационных механизмов, противоположными социальными и индивидуальными навыками. исходя из имеющегося опыта (часто на основе фрагментарного или поверхностного восприятия сходства со значимыми лицами), индивид приписывает отдельным участникам определенные особенности, соответствующим образом относится к ним и соответственно на них реагирует.

Отличаясь уровнем активности, акцентуации иерархической структуры, степенью проявления интереса к окружающим, популярностью и авторитетом, устойчивостью к воздействию стресса, стремлением к лидерству или зависимости, индивиды создают сложную сеть взаимоотношений, подвергающихся изменениям. Это означает, что состав команды влияет на поведение отдельных членов и ее функционирования, а также на процесс научения, играющий важную роль, но по-разному протекающий у участников. У одних отмечается пассивное усвоение знаний путем подражания, у других наблюдается накопление предоставляемой информации; третьи пополняют свои знания в результате исследовательской деятельности, работы.

Существующие сходства и различия между участниками, в свою очередь, могут вызывать противоположные последствия, в зависимости от цели команды и стоящих перед нею задач.

В развитых странах удельный вес квалифицированных работников довольно высок, поскольку государство и предприятия ежегодно повышают затраты на профессиональную подготовку кадров. А. Маршал подчеркивал, что затраты на образование – это лучшее помещение капитала для предприятий и общества.

В России квалификация рабочих, инженеров, специалистов, руководителей производств явно недостаточна. Базой профессионализма являются общая культура и уровень образованности населения. Степень отставания России от мировых стандартов квалификации работников приблизительно соответствует отставанию в области образования. Чтобы процесс обучения и квалификационного роста работников отвечал современным

требованиям научно-технического развития производства, требуются значительные инвестиции в развитие системы образования, прикладные исследования, квалификационный рост, усиление социальной защищенности и т. п.

Ориентация на потребности конкурентного рынка означает постоянное обучение и подтверждение собственной квалификации. Поэтому оценку уровня квалификации, как и многих других аспектов деятельности, включает в себя эффективная кадровая политика предприятий.

Подобная форма позволяет упростить определение перечня требуемых знаний, навыков и умений при определении профессиональной компетентности работников предприятия и влияет на формирование команды. Существует и такое понятие, как "сопутствующие компетенции" это те, которые не являются необходимыми для данной профессии, они приобретаются в процессе обучения, повышения квалификации, профессиональной переподготовки, складываются из предшествующего опыта и являются для каждого работника индивидуальными, определяющими его перспективность, дальнейшее продвижение по службе и профессиональный рост. Представляется целесообразным накопление в кадровых службах предприятий информации о профессиональной компетенции каждого работника.

*Представим сравнительную характеристика поведения различных возрастных групп персонала.*

Сотрудники 17-23 лет (рассматриваются те, кто начал работать сразу после школы или учиться на вечернем отделении). Положительные характеристики их поведения – наличие потребности в достижении; отсутствие ответственности, желания заботиться о других; отвержение взаимопомощи как фактора говорит о низкой потребности в поддержке. Отрицательные – ориентация на игру; потребность привлекать к себе внимание; много действий совершается в свободных времяпрепровождения.

Сотрудники **24-35** лет (молодые специалисты). Положительные характеристики их поведения – потребность в достижении; стремление оказывать помощь; группа ориентирована на достижения, готова много работать и предпринимать усилия, чтобы достичь довольно высоких целей. Отрицательные – потребность привлекать к себе внимание; потребность в разнообразии.

Сотрудники **36-50** лет (зрелые специалисты). Положительные характеристики их поведения – потребность в порядке; потребность в достижении; потребность в социальных контактах. Отрицательные –

потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими.

Сотрудники 51 год и более (сотрудники предпенсионного возраста, не имеющие реальной возможности получить место). Положительные характеристики их поведения – потребность в порядке; потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке.

Рассмотрим их более подробно.

Потребность в достижении – значимые показатели выявлены в зависимости от социометрического статуса и принятия взаимопомощи. Таким образом, можно говорить о том, что группа ориентирована на достижения, готова много работать и предпринимать усилия, чтобы достичь довольно высоких целей.

Потребность привлекать к себе внимание на потребность быть в центре внимания, как мы можем увидеть, имеет влияние стаж и возрастная категория. Можно говорить о том, что чем ниже стаж, и, следовательно, возрастная категория, тем выше потребность быть в центре внимания.

Потребность в порядке – зависимость от социометрического статуса. Чем выше статус, тем больше желание запланированности, порядка.

Ориентация на игру – возникает при принятии взаимопомощи, стремлении оказывать помощь, много действий совершается в свободных времяпрепровождениях.

Потребность в поддержке свидетельствует об отсутствии ответственности, желания заботиться о других; отвержение взаимопомощи как фактора говорит о низкой потребности в поддержке.

Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке характера для более авторитетных людей.

Потребность в социальных контактах свидетельствует о большой степени доверительных отношений и связей с коллегами и не зависит от стажа, возраста, социометрического статуса.

Потребность ставить себе сложные цели и достигать их, характерна для людей с более высоким стажем работы.

Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими не выражена в данных исследованиях и, следовательно, не вызывает конкуренции в коллективе. Потребность в разнообразии особенно сильно выражается у людей с более высоким разрядом, большим стажем и возрастной категории. Можно увидеть взаимосвязь возраста, стажа и готовности к переменам. Чем выше данные

характеристики, тем большую готовность к переменам мы можем увидеть.

Успех любого дела определяется тем, насколько активно и сознательно участвуют в нем люди. Вот почему обеспечивающими и основополагающими для руководителя являются социально-психологические методы менеджмента. Руководители команды должны быть заинтересованы в своих подчиненных не только по долгу службы. Улучшение результатов деятельности происходит в том случае, если менеджеры активно заинтересованы в способности команды компетентно выполнять свою работу. Это является следствием того, что эффективность команды зависит как от выполнения задачи, так и от личных взаимоотношений. Особую важность приобретает стиль поведения лидера, ориентированный на личные взаимоотношения.

Успешный руководитель команды в процессе деятельности уделяет внимание трем основным составляющим: достижению целей; развитию навыков людей; формированию команды. Руководитель команды несет особую ответственность по поддержанию равновесия между личной свободой и обязанностями перед командой. Необходимо находить решения, усиливающие команду, одновременно позволяя членам команды принимать свои, важные для них решения. Необходимо определить, насколько далеко команда может вторгаться и ограничивать личную свободу каждого, не нарушая при этом приверженности всей команды общим целям.

Управленческая позиция руководителя, особенно в коммерческой фирме, проявляется, прежде всего, в свободе организационного маневра. Она может быть большей, если есть простор в "коммуникативном пространстве", и наоборот. Организационный маневр предполагает расстановку сил в "коммуникативном пространстве". Руководитель обязан знать, кто его поддержит; кто только создаст видимость поддержки, а потом откажется; кто выступит оппонентом; кто будет категорически против; кто выразит сомнения.

Находясь между этими позициями, руководитель оказывается перед необходимостью так организовать работу, чтобы преодолеть расхождение в "коммуникативном пространстве", создав мобильную команду единомышленников в фирме и обеспечив надежность предпринимательских связей вне нее.

Создание профессиональной команды требует от руководителя определенных личностных качеств. В последнее время наблюдается тенденция смещения акцентов при выборе объектов внимания в



управленческих процессах: если раньше руководитель в своей политике управления персоналом исследовал моменты, связанные исключительно с работником, на которого было направлено управленческое воздействие, то теперь разрабатываются целые стратегии поведения самих руководителей по отношению к своим подчиненным. Осуществляя их, руководитель должен работать, прежде всего, над собой.

Создание команды начинается с развития групповой сплоченности. На групповую сплоченность имеют влияние различные факторы, такие как психологическая характеристика индивида; квалификация членов команды; психологический климат внутри команды.

Взаимосвязь этих факторов и их благополучие сказывается, прежде всего, на работе каждого члена команды, на работе всей команды, и, в итоге, на деятельности всей организации в целом.

Существует целый ряд экспериментальных работ по выявлению групповой сплоченности, или, как часто их обозначают, по выявлению группового единства. Новый подход к исследованию сплоченности опирается на идею о том, что главным интегратором группы является совместная деятельность ее членов, активизации включения молодых специалистов в процессы командообразования. В этом случае процесс формирования группы и ее дальнейшего развития предстает как процесс все большего сплачивания этой группы, а не на основе увеличения лишь эмоциональной ее привлекательности, а на основе все большего включения индивидов в процесс совместной деятельности.

#### *Литература:*

1. Валиева О.В. Управление персоналом. – М.: Приор, 2015. – 176с.
2. Варламов А. Командообразование или мысли о командном строительстве. // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. - №9.
3. Ломов Б.Ф. Личность в системе общественных отношений. – СПб.: Питер, 2012.
4. Меньшова В.Н. Формирование профессиональной команды. – Новосибирск: СибАГС, 2013.
5. Меркулова О.С. Психология труда. – М.: Приор, 2014. – 80с.
6. Построение команды по Мередиту Белбину (интервью с М.Белбином). // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. - №3.

**Хорошун Н.А., Шамаева О.П.**

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

## **ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ И МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ**

Вводимые в настоящее время формы и методы управления, организационные структуры, направленные на стимулирование предприимчивости и развитие рыночных отношений предприятий, часто недостаточно эффективны и не достигают поставленных целей. Одной из основных причин этого является слабая обеспеченность проводимых реформ необходимыми кадрами. Решению этой проблемы должна помочь четко разработанная кадровая политика организации.

Кадровая политика – один из важнейших инструментов активного воздействия на все процессы, происходящие в коллективе, в том числе и на развитие экономики страны, так как решение многих хозяйственных вопросов, во многом зависит от правильности использования кадров. Работа с кадрами относится к ключевым моментам деятельности любого предприятия как элемента экономики государства.

Мы исходим из следующего определения кадровая политика – "... это генеральное направление кадровой работы, включающее совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание высокопроизводительного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования рынка. Система теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы".

К основным направлениям кадровой политики можно отнести прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий; разработка программ развития персонала с целью решения текущих и будущих задач организации; разработка мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом, создание современных систем подбора и отбора персонала, проведение маркетинговой деятельности в области персонала, разработка программ занятости, усиление стимулирующей роли оплаты труда, разработка социальных программ и т.д. Место молодого специалиста четко и ясно просматривается в этих направлениях.

Назначение кадровой политики – своевременно формулировать цели в соответствии стратегии развития организации, ставить проблемы и ставить задачи, находить способы достижения целей. Для достижения поставленных целей особенно важно обеспечить необходимую организацию производственного поведения каждого из ее сотрудников. Как и стратегия развития организации в целом, кадровая политика разрабатывается с учетом внутренних ресурсов и традиций организации и возможностей, предоставляемых внешней средой. Кадровая политика является частью политики организации и должна полностью соответствовать концепции ее развития. Кадры – это главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества. Они создают и приводят в движение средства производства, постоянно их совершенствуют. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства.

Рассмотрим этапы построения кадровой политики на предприятии.

Этап 1. Нормирование. Цель – координация целей и принципов работы и согласование их с сотрудниками организации. Очень важным моментом является проведение анализа организационной культуры, стратегического развития организации и уровня ее развития, необходимо спрогнозировать возможные изменения, четко спланировать образ желаемого сотрудника, пути его профессионального развития и цели работы с персоналом. Разумным шагом является подготовка требований к будущему сотруднику компании заранее, до начала поиска такого работника, также необходимо разработать принципы его существования в организации, возможности профессионально роста и т.д.

Этап 2. Программирование. Цель – создание программ, способов достижения целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом условий современных и возможных изменений ситуации. Важным моментом является построение системы конкретных процедур и мероприятий по достижению целей, своего рода кадровых технологий, которые должны быть документально закреплены во внутренних нормативно-правовых документах, формах, и обязательно с учетом, как современного состояния, так и возможностей изменений в будущем. Значительный параметр, который оказывает влияние на разработку данных программ – представление о возможных инструментах и способах воздействия, их совместимость с ценностями компании.

Этап 3. Мониторинг персонала. Цель – формирование процедур прогнозирования и диагностики кадровой ситуации. Для правильной диагностики изначально нужно выделить индикаторы, которые будут отражать состояние кадрового потенциала, затем разработать программу регулярной диагностики и процедуру проведения конкретных мероприятий по развитию и использованию знаний, умений и навыков сотрудников организации. Немаловажным фактором является оценка эффективности разработанных кадровых программ. Для организаций, которые регулярно проводят мониторинг персонала, множество различных программ кадровой работы включаются в одну единую систему внутренне связанных задач, способов принятия и реализации решений, способов диагностики и воздействия. В таком случае можно говорить о существовании кадровой политики как инструменте управления организацией.

Таким образом, кадровая политика направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства.

Основной целью кадровой политики является своевременное обеспечение оптимального баланса процессов комплектования, сохранения персонала, его развития в соответствии с потребностями предприятия, требований действующего законодательства и положения на рынке труда. Кадровая политика обеспечивает оптимальный баланс процессов, восстановления и сохранения количественного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требований действующего законодательства и положения на рынке труда, а также создание высокопродуктивного и высокопрофессионального ответственного коллектива, способного гибко и адекватно реагировать на изменения внутренней и внешней среды.

Механизм реализации кадровой политики – это система планов, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и других мер для решения кадровых проблем и удовлетворения потребностей организации в персонале. На основе концепции и принципов управления персоналом разрабатывают кадровую политику – основные направления, формы, методы и критерии работы с персоналом, направленные на повышение эффективности его использования и деятельности организации в целом.

Выработка кадровой политики в условиях рыночной экономики предполагает, прежде всего, подходить к работе с кадрами,

рассматривая их в неразрывной связи с сущностью проблем, решаемых на данном этапе, подбирая кадры в соответствии с новыми задачами. Решающим критерием при подборе и оценке кадров, прежде всего руководящих кадров, является их отношение к работе в условиях рынка, причем отношения не на словах, а на деле. Особое значение имеет выдвижение и поддержка людей инициативных, мыслящих, энергичных, которые могут и желают на практике активно продвигать в жизнь курс на развитие предприятия в условиях рыночной экономики. Особое внимание уделяется использованию человеческого фактора, повышению качества и творческой отдачи интеллектуального, кадрового потенциала, улучшению подготовки и использования специалистов.

Работа с кадрами – одна из составных частей управленческой работы по руководству данным предприятием. Она, как и вся работа руководителя, требует прежде планомерности и обдуманности действий, умение противопоставить калейдоскопа дел, которые ежедневно окружают нас, твердый, предвзвешенно подготовленный план.

Планирование работы с кадрами отражает основные аспекты управления кадрами: производственно-экономический, политический, социальный, психологический, административно-правовой.

В настоящее время кадровая политика начинает охватывать такие аспекты, которые ранее не учитывались в кадровой работе, такие, например, как сфера трудовых конфликтов и взаимоотношений с администрацией, с новыми общественными организациями в ходе решения производственных проблем, роль социальных программ организации, оказывающих влияние на производственную отдачу персонала, и т.д. В этой связи в современных условиях разработке кадровой политики организации уделяется особое внимание.

При формировании кадровой политики, для определения направления деятельности организации, необходимо соблюдать основные принципы кадровой политики:

1) принцип одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей, которые определяются необходимостью поиска компромиссов между администрацией и работниками – в управлении персоналом;

2) в подборе и расстановке персонала: принцип соответствия, определяется необходимостью соответствия предъявляемых требований к работнику и уровня его полномочий, ответственности и возможностей; принцип профессиональной компетенции, который определяет необходимость наличия уровня

знаний, соответствующего требованиям должности; принцип практических достижений, который определяет наличие определенного уровня опыта; принцип индивидуальности, который определяет наличие индивидуальных качеств работника, черт характера для выполнения необходимой работы;

3) в формировании и подготовке резерва для выдвижения на руководящие должности: принцип конкурентности, который определяет необходимость отбора кандидатов на конкурсной основе; принцип ротации, который определяет необходимость планомерной смены должностей по вертикали и горизонтали; принцип индивидуальной подготовки, который определяет необходимость подготовки резерва на конкретную должность по индивидуальной программе; в оценивании и аттестации персонала – принцип отбора показателей оценивания, который определяет необходимость формирования системы показателей, включает цель оценивания, критерии и частоту оценок; принцип оценивания выполненных задач, который определяет необходимость оценки результатов деятельности по определенным критериям;

4) в развитии персонала: принцип повышения квалификации, который определяет необходимость периодического обучения персонала в соответствии с индивидуальной стратегией развития сотрудника; принцип самовыражения, который определяет необходимость наличия самостоятельности, влияния на формирование методов выполнения (для руководителей); принцип саморазвития, который определяет необходимость развития при наличии способности к этому;

5) в мотивации и стимулировании персонала: принцип соответствия оплаты труда объему и сложности выполняемой работы, которые определяют необходимость наличия эффективной оплаты труда сотрудников; принцип соответствующего сочетания стимулов-реакций и санкций, которые определяют необходимость конкретного описания задач, обязанностей и показателей; принцип мотивации, который определяет необходимость определения побудительных факторов, влияющих на индивидуальное стремление к выполнению поставленных задач.

Кадровая политика организации постоянно находится под влиянием большого количества внешних и внутренних факторов.

Достаточно сильное влияние на кадровый состав оказывают условия работы на производстве: уровень затрачиваемых физических и психических усилий; вредность работы; удаленность работы от места проживания; график работы; взаимоотношения с членами коллектива

во время работы; степень вовлеченности персонала в решение производственных вопросов; понимание и принятие целей фирмы.

Изучая качественные характеристики членов коллектива, важно отметить, что сотруднику предприятия не безразлично, где и в каких условиях он будет работать.

Связь кадровой политики с системой управления персоналом заключается в том, что управление персоналом в организации выступает как средство реализации кадровой политики. Выдержать конкурентную борьбу и эффективно развиваться может только та фирма (предприятие), которая сформирует кадровую политику, построенную на демократических принципах, на глубоком анализе внешней среды и точно отражающую ограничения и условия функционирования фирмы. Задачи управления персоналом в основном распространяются на оперативные области, поскольку речь идет о повседневной реализации принятой кадровой политики. При этом одним из важных моментов управления персоналом является оказание помощи руководителям различных уровней при выполнении ими своих функций по руководству предприятием и его структурными подразделениями.

Кадровая политика призвана согласовывать интересы различных социальных групп, направлять их активность на продуктивное деловое взаимодействие, снизить вероятность деструктивного противостояния.

Кадровая политика является генеральным направлением кадровой работы, которая реализуется в процессе управления персоналом и модифицируется по мере изменения стратегических приоритетов.

К основным проблемам, решением которых занимается кадровая политика, можно отнести следующие.

Во-первых, своевременное обеспечение организации персоналом в количественном и качественном соответствии со стратегией развития организации;

Во-вторых, создание условий реализации, предусмотренных трудовым законодательством, прав и обязанностей граждан;

В-третьих, кадровое планирование, то есть определение текущей или перспективной потребности предприятия в персонале соответствующих профессионально-квалификационных категорий;

В-четвертых, разработка мероприятий по привлечению и отбору персонала, предотвращение текучести кадров и анализ причин этого явления;

В-пятых, создание постоянно действующей системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

В-шестых, регулярное проведение аттестации персонала и обеспечение продвижения в служебной лестнице;

В-седьмых, создание резерва для замещения должностей более высокого уровня внесение в количественный и качественный состав рабочей силы оперативных изменений, в случае внедрения новейших технологических процессов в производство.

Кадровая политика тесно связана со всеми сферами хозяйственной политики предприятия, а именно: рассмотрение и принятие решений в кадровой политике происходит по всем комплексным функциональным подсистемам предприятия, например, управление научно-технической деятельностью, управление производством, социальная политика и т.д., а также решения в области стратегической политики предприятия, которые влияют и на кадровую политику в том числе.

Таким образом, подводя итоги наших рассуждений по проблеме формирования кадровой политики современной организации, мы можем сделать следующие выводы:

Основной целью кадровой политики является своевременное обеспечение оптимального баланса процессов комплектования, сохранения персонала, его развития в соответствии с потребностями предприятия, требований действующего законодательства и положения на рынке труда.

Кадровая политика есть генеральное направление кадровой работы, которое включает совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание высокопроизводительного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования рынка. Основное назначение кадровой политики – своевременно формулировать цели в соответствии стратегии развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы достижения целей. Особое внимание в реализации современной кадровой политики обращено к работе с молодыми специалистами.

Эффективная кадровая политика является составной частью стратегической программы предприятия. Она является гибкой, то есть она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку это влияет на эффективность работы сотрудников. Эффективность характеризует не только результативность деятельности, но и ее экономичность, т.е. достижение определенного результата с минимальными затратами. С другой стороны – динамичной, то есть корректироваться согласно изменениям тактики предприятия и экономической рыночной



ситуации. Кроме этого, она должна быть экономически обоснованной и учитывать реальные финансовые возможности организации.

В качестве критериев оценки эффективности кадровой политики выделяют состав персонала – количественный и качественный; уровень текучести кадров; гибкость проводимой политики, а также степень учета интересов, как работника, так и производства.

Механизм формирования и развития кадровой политики представляет собой целостность, состоящую из трех основных компонентов: субъектов кадровой политики; кадрово-управленческого процесса; объектов кадровой политики, на которые направлен кадрово-управленческий процесс.

К механизмам формирования и развития кадровой политики относят нормативно-правовое, организационно-методическое, информационное, материально-техническое, финансовое обеспечение.

Органы системы кадрового обеспечения организации строят свою работу в соответствии с правовыми и нормативно-методическими документами, предназначение которых – создание условий для эффективного функционирования. К основным задачам правового обеспечения относятся правовое регулирование трудовых отношений, складывающихся между работодателями и работниками, а также защита прав и законных интересов работников, вытекающих из трудовых отношений.

#### *Литература:*

1. Быков, В.М. Дифференцированный подход в кадровой политике как фактор экономического и социального благополучия предприятия [Текст] / В.М. Быков // Управление персоналом. – 2012. – № 22. – С. 23-29.
2. Карайченцева, И.С. Зарубежный опыт управления персоналом и применение его в отечественной практике: научно-практическая конференция «Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы» / И.С. Карайченцева. – Белгород, 2015. – 291-301 с.
3. Коновалов, В. Поддержка самых работоспособных, или как правильно разработать кадровую политику [Текст] / В. Коновалов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – № 1. – С. 12-14.
4. Ларионов, К.М. Кадровая политика на предприятии [Электронный ресурс] / К.М. Ларионов. – Режим доступа к изд.: // [www.eprof.ru/jurnal/companii\\_i\\_tehnologi/it\\_kadri.htm](http://www.eprof.ru/jurnal/companii_i_tehnologi/it_kadri.htm)
5. Сухотина, К.А. Секреты эффективной кадровой политики [Текст] / К.А. Сухотина // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2013. – № 2. – С. 17-19.

6. Турчинов, А.И. Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом [Текст] / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов, Т.А. Кононенко. – М.: РАГС, 2011. – 212 с.

**Кожевников В.П., Кожевников С.В., Кожевникова А.В.**

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

**ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ПОЛУЧЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ  
БАКАЛАВРАМИ В ПЕРИОД ОБУЧЕНИЯ В БГТУ  
ИМ.В.Г.ШУХОВА**

Современное производство характеризуется повышенными требованиями к уровню образования и профессиональной подготовки работников.

Студенты кафедры энергетики теплотехнологии БГТУ им. В.Г.Шухова в рамках образовательной программы высшего образования проходят производственную практику на базе филиала ПАО «Квадра» – «Белгородская генерация», Верхне-Донского управления Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору по Белгородской области (Ростехнадзор), Белгородская региональная компания по реализации газа ООО "Газпром межрегионгаз Белгород" ООО «Белэнергомаш – БЗЭМ».

Начиная с общего образования, в нашей стране в процессе обучения формируются у обучающихся ключевые компетенции, и именно они учитываются при поступлении в высшие учебные заведения, а задача ВУЗа не только в том, чтобы дать студентам знания, но и в том, чтобы повысить уровень этих компетенций.

Перечень ключевых компетенций, которыми должен владеть специалист, пришедший на производство, был сформирован после обработки данных опросов работодателей.

В проекте Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС 3++) прописаны Требования к результатам освоения программы бакалавриата, в которых сказано, что в результате освоения программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, установленные программой бакалавриата.

Другими причинами, по которым необходимо формировать у студентов вузов компетенции, явились стремление повысить

конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда и уровень их подготовки с ориентацией на международные стандарты.

Компетенции - важные результаты образования и поэтому должны быть сформированы у всех выпускников, пронизывать все дисциплины, проходить через все уровни образования и разрабатываться на высоком уровне. При этом ключевые компетенции – не отдельная часть учебного плана, они интегрированы в его содержание.

Обучение студентов на кафедре энергетики теплотехнологии осуществляется по учебному плану подготовки прикладного бакалавриата по направлению 13.03.01 «Теплоэнергетика и теплотехника» в соответствии с основной образовательной программой высшего образования «Энергетика теплотехнологий», направленной на практико-ориентированный, прикладной вид профессиональной деятельности как основной.

Из 54 изучаемых дисциплин, предусмотренных учебным планом подготовки бакалавра, около 30 имеют прикладное и практико-ориентированное значение при подготовке к освоению рабочих профессий, сопряженных с предстоящей дальнейшей трудовой деятельностью в качестве рабочего, инженера или специалиста.

С целью усиления практической направленности прикладного бакалавра на кафедре разработаны программы подготовки специалистов по 14 профильным рабочим профессиям, овладев которыми, работник на предприятии станет уверенным, конкурентоспособным, более востребованным на рынке труда и владеющим первоначальными профессиональными навыками, что позволит ему осуществлять грамотный контроль за выполнением работ, производимых подчиненными ему работниками.

В данной статье рассмотрим подробно изучаемые в соответствии с учебным планом подготовки бакалавра дисциплины на примере рабочей специальности «Слесарь механосборочных работ».

По программе бакалавры изучают следующие дисциплины в указанном объеме:

- Материаловедение и технология конструкционных материалов теплотехнологического оборудования (в объеме 108 часов);
- Техническая термодинамика (в объеме 288 часов);
- Теоретическая механика (в объеме 216 часов);
- Основы конструирования теплотехнического оборудования (в объеме 108 часов);
- Нагнетатели и тепловые двигатели (в объеме 144 часов);
- Экономическая теория (в объеме 108 часов);

– Начертательная геометрия, инженерная и компьютерная графика (в объеме 180 часов).

На практические и лабораторные работы по названным выше дисциплинам отводится около 400 часов.

За курс изучения дисциплины, в соответствии с ФГОС ВО, например, «Материаловедение и технология конструкционных материалов теплотехнологического оборудования» бакалавр должен усвоить основы материаловедения и технологии конструкционных материалов, назначение и маркировку основных распространенных технических материалов, основные вопросы тенденции развития и новые достижения в теплоэнергетике; выбирать конструкционные материалы на основе анализа их физических и химических свойств исходя из условий их работы, используя методы математического анализа и моделирования, теоретического и эксплуатационного исследования; оценивать поведение материалов при воздействии на них различных эксплуатационных факторов; владеть навыками выбора материалов и методиками выполнения расчетов применительно к использованию конструкционных материалов, а также разработки типовых технологических процессов обработки деталей.

Из указанных требований для использования на практике в процессе освоения рабочей специальности слесаря механосборочных работ бакалавр должен особенно обратить внимание на формирование практических навыков выбора материалов, использования конструкционных материалов, знать назначение и маркировку основных распространенных технических материалов, уметь выбирать конструкционные материалы на основе анализа их физических и химических свойств, исходя из условий их работы, поведение материалов при воздействии на них различных эксплуатационных факторов.

Программа подготовки слесаря механосборочных работ включает себя вопросы теоретических курсов указанных дисциплин и не требует дополнительных временных затрат на их освоение. Например, при изучении дисциплины «Материаловедение и технология конструкционных материалов теплотехнологического оборудования», бакалавр приобретает теоретические знания, которые затем закрепляет при выполнении практических и лабораторных работ, по следующим темам:

- Измерение твердости металлов.
- Обработка металлов давлением.
- Влияние холодной пластической деформации и температуры рекристаллизации на структуру и свойства малоуглеродистой стали.

- Железо и его сплавы.
- Изучение структуры и свойств углеродистых сталей в равновесном состоянии.
- Изучение структуры и свойств чугунов.
- Теория термической обработки стали.
- Технология термической обработки стали.
- Обработка металлов резанием.
- Обработка заготовок на токарно-винторезном станке.

Данный подход позволяет бакалавру овладеть первоначальными навыками рабочей специальности слесаря механосборочных работ.

Аналогичная ситуация просматривается при изучении других дисциплин.

Для получения рабочей профессии «Слесарь механосборочных работ» достаточно к теоретическим знаниям, приобретенным в ходе изучения дисциплин добавить практические навыки в объеме не менее 300 часов на втором курсе бакалавриата в процессе овладения рабочей специальностью по разработанной программе на базе опытно-производственных мастерских (ОПМ) кампуса университета.

Каждый блок изучаемых дисциплин учебного плана прикладного бакалавриата обеспечивает получение теоретических знаний, необходимых и достаточных для овладения рабочими специальностями, а при дополнительных практических занятиях позволит бакалаврам приобрести в период обучения в стенах университета рабочие специальности, без дополнительных временных затрат после окончания бакалавриата.

Зачастую при устройстве на работу выпускников вузов руководители предприятий не сразу предлагают им занять инженерные должности, а принимают на работу на рабочие специальности по профилю образования.

Рассмотренная выше система подготовки бакалавров по рабочим специальностям позволит выпускнику при устройстве на работу по окончании университета не проходить специальную подготовку по рабочей профессии, требуемую руководителями предприятий, затрачивая на это время и средства, а сразу приступить к предлагаемой работе по полученной в стенах университета рабочей специальности.

Рассмотренный в статье вариант программы подготовки конкурентоспособного, успешного, востребованного бакалавра, имеет положительный результат на примере выпускников кафедры. После окончания бакалавриата выпускник направляется на производство, и, отработав определенное время, возвращается в университет для продолжения обучения в магистратуре.

Приведем мнение одного из выпускников кафедры.

«...По окончанию бакалавриата мною было принято осознанное решение идти работать на производство. С 2016 года и по настоящее время я работаю мастером участка котельных в МУП «Тепловые сети Белгородского района». На четвертом курсе бакалавриата мною был пройден курс «оператор машинист котельных установок», что с первых дней работы помогло мне справляться с моими должностными обязанностями. Спустя два месяца работы на производстве, в моем подчинении находятся: восемь операторов котельной, пять слесарей-ремонтников и один электросварщик. На кафедре ЭТ имеется возможность в получении дополнительных рабочих профессий: слесарь механо-сборочных работ, электрослесарь, слесарь по обслуживанию вентиляционных установок, газового оборудования, централизованных тепловых пунктов, тепловых сетей, котельных, аппаратчик ХВО, лаборант ХВО, машинист паровой турбины, машинист газо – турбинных установок, электро слесарь тепловой автоматики. Данные профессии помогут вам стать более конкурентоспособными специалистами при приеме на работу. На моем примере могу сказать, что получив даже одну дополнительную профессию я пользуюсь авторитетом у своего руководства и у операторов котельных. Достигнув определенного уровня профессионального мастерства, я почувствовал необходимость в продолжении учебы в магистратуре. Учась в университете, я прошел курсы оператора машиниста котельных установок, сейчас, проработав мастером один год, я понимаю, как для меня было бы важно и полезно освоить еще ряд рабочих профессий, такие как: слесарь механо-сборочных работ, электрослесарь, слесарь по обслуживанию вентиляционных установок, слесарь по обслуживанию газового оборудования, слесарь по обслуживанию централизованных тепловых пунктов, слесарь по обслуживанию тепловых сетей, слесарь по обслуживанию котельных, аппаратчик ХВО, лаборант ХВО, машинист паровой турбины, машинист газотурбинных-установок, электрослесарь тепловой автоматики измерений».

Приведенный пример находит свое подтверждение и в мировой практике.

Профессорско-преподавательским составом Университета Крэнфилд, Бедфорд, Бедфордшир, Соединенное Королевство Великобритании и БГТУ им. В.Г.Шухова определены направления взаимодействия по вопросам ведения совместной образовательной деятельности.

В Университете Крэнфилд продолжительность обучения бакалавра составляет 3 года, после которых выпускник направляется на производство, получив определенный опыт работы на производстве, имеет возможность вернуться в стены Университета и поступить в магистратуру, обучение в которой длится один год. Выполнив магистерскую диссертацию и успешно защитив её, получает степень магистра, что способствует повышению его конкурентоспособности на рынке труда и повышает его общественно значимый статус.

*Литература:*

1. Кожевников В.П., Приобретение дополнительных рабочих профессий студентами в период обучения в БГТУ им.В.Г.Шухова с целью повышения их конкурентоспособности на рынке труда / Кожевников В.П., Кожевников С.В., Кожевникова А.В. Сборник материалов IX Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 165-летию В.Г. Шухова - Белгород, 2017 г. Часть 1, 360 с.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 1 октября 2015 г. № 1081.
3. План учебного процесса подготовки бакалавров по направлению 13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника, утвержденный ученым советом БГТУ им. В.Г.Шухова 22.12.2015 года.

**Кожевников В.П., Дмитриева К.И., Кожевников С.В.,  
Кожевникова А.В.**

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

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В ЭНЕРГЕТИКЕ  
ТЕПЛОТЕХНОЛОГИЙ**

На сегодняшний день энергетика теплотехнологий является одной из главных отраслей промышленности. Она включает в себя совокупность средств, способов и методов человеческой деятельности, созданных для управления тепловыми потоками, преобразования теплоты в электрическую и другие виды энергии.

Энергетика теплотехнологий является специализированной субдисциплиной машиностроения, которая занимается исключительно тепловой энергией и ее передачей не только между различными

средами, но и в другие пригодные для использования формы энергии. Теплоэнергетика - отрасль энергетики, в которой электрическая или тепловая энергия производится с использованием химической энергии органического топлива. В мире теплоэнергетика преобладает среди традиционных видов электроэнергетики, объемы производства этой отрасли составляют 90% от общей выработки всех электростанций мира.

Современный образовательный процесс направлен не только на обеспечение воспроизводства социального опыта, но и на развитие личности, готовой к расширению и преобразованию этого опыта, созданию в нем нового. Потребность рынка труда диктует виды профессиональной деятельности, к которым готовится выпускник образовательной организации [2].

В процессе обучения будущий выпускник может получить следующие специальности: слесарь механо-сварочных работ, электрослесарь, слесарь по обслуживанию вентиляционных установок, газового оборудования, холодильных установок, централизованных тепловых пунктов, тепловых сетей, котельных, электрослесарь по обслуживанию автоматики и средств измерения электростанций, аппаратчик ХВО, лаборант ХВО, оператор-машинист котельных установок, машинист газо-турбинных установок, электросварщик, газосварщик[4].

В рамках высшего образования, энергетика теплотехнологий имеет различные стандарты.

Такие образовательные стандарты можно представить по следующим направлениям.





Рис. 1. Направления образовательных стандартов в электроэнергетике теплотехнологий

Рассмотрим каждое направление образовательных стандартов в электроэнергетике теплотехнологий в отдельности.

Итак, в сфере «Строительство и ЖКХ» существуют следующие образовательные стандарты:

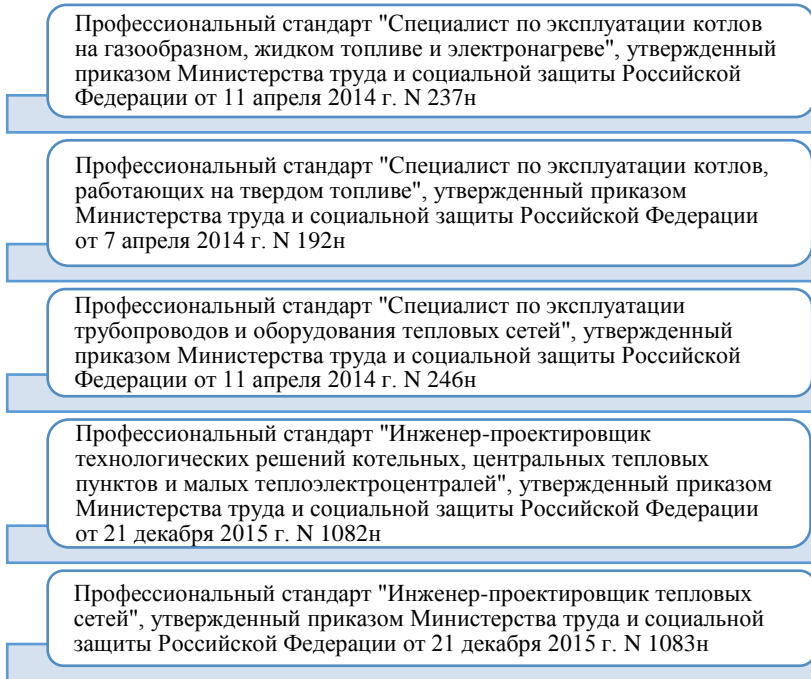


Рис. 2. Профессиональные стандарты в сфере «Строительство и ЖКХ»

В данных стандартах установлены: общие положения профессий электроэнергетики теплотехнологий в сфере «Строительство и ЖКХ», описание трудовых функций и т.д. В ходе образовательной деятельности студентом будут решаться такие виды задач, как: сервисно-эксплуатационные; организационно-управленческие, научно-исследовательские; производственно-технологические и проектно-конструкторские.

Так, к примеру, Инженер-проектировщик тепловых сетей занимается проектированием тепловых сетей.

В его обязанности входит:

- Предпроектное обследование объектов;
- Проектирование наружных сетей теплоснабжения;
- Построение направления теплотрассы согласно нормам проектирования;

- Построение профилей, конструктивных узлов, теплотехнические расчеты;
- Привязка типовых чертежей к проектным данным;
- Расчет прочности системы ТС в программе СТАРТ;
- Составление спецификаций к проектам;
- Контроль соблюдения нормативной базы СНиП, ГОСТ;
- Согласование разработанной проектной документации с согласующими организациями и органами экспертизы.

В обязанности будущего специалиста по эксплуатации котлов, работающих на твердом топливе входят:

- Обеспечение эксплуатации котлов, работающих на твердом топливе;
- Проверка технического состояния котлоагрегатов, котельного и вспомогательного оборудования;
- Анализ и контроль процесса выработки теплоносителя котельной, работающей на твердом топливе;
- Осуществление работ по эксплуатации котлов, работающих на твердом топливе;
- Контроль соблюдения персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности;
- Руководство производственным коллективом, осуществляющим эксплуатацию котлов, работающих на твердом топливе;
- Планирование и контроль деятельности по эксплуатации котлов, работающих на твердом топливе;
- Организация технического и материального обеспечения эксплуатации котельной, работающей на твердом топливе;
- Управление процессом эксплуатации котлов, работающих на твердом топливе;
- Организация работы с персоналом котельной, работающей на твердом топливе.

Далее рассмотрим профессиональные стандарты направления «Электроэнергетика».

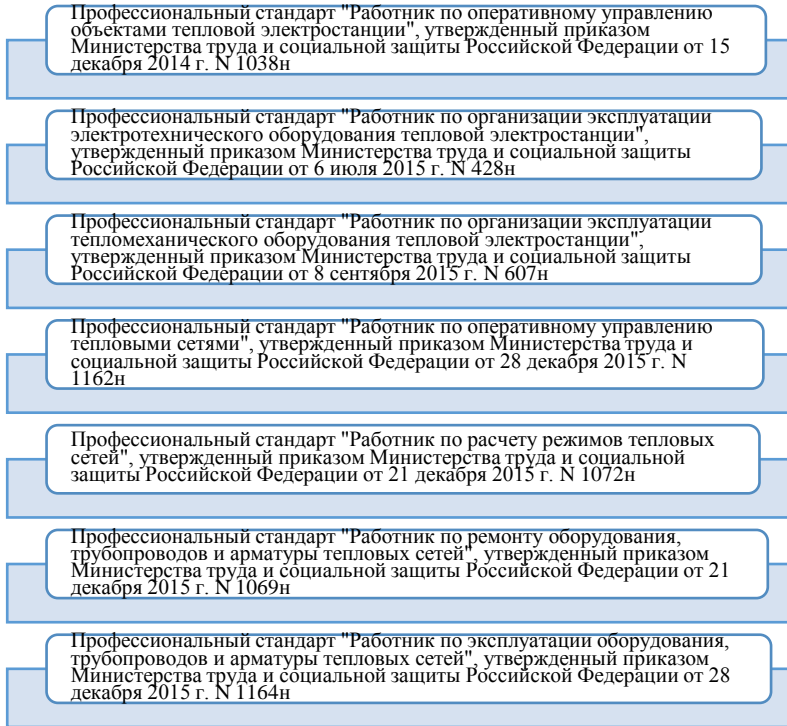


Рис. 3. Профессиональные стандарты в сфере «Электроэнергетика»

В данном образовательном стандарте установлены общие положения работников в сфере Электроэнергетики, описаны основные трудовые функции. В рамках данного стандарта решаются такие задачи как: наладочные, сервисно-эксплуатационные; организационно-управленческие, научно-исследовательские; производственно-технологические и проектно-конструкторские [1].

Сфера деятельности инженера-теплоэнергетика, если ее рассматривать максимально широко, охватывает все, что связано с выработкой и потреблением тепловой энергии, её транспортировкой и преобразованием в другие виды энергии. Он занимается проектированием, созданием и монтажом теплового и холодильного оборудования, систем отопления, горячего водоснабжения и кондиционирования воздуха. Обеспечивает их наладку, эксплуатацию и ремонт. Отвечает за бесперебойное снабжение производственных процессов необходимыми компонентами: паром, горячей водой, нагретым или охлажденным воздухом и т.д. Инженер-теплоэнергетик

должен заботиться об экономии тепловой энергии, снижении потерь и внедрении новейших энергосберегающих разработок.

Но если говорить о «большой» энергетике, то зона ответственности инженера-теплоэнергетика – это преобразование тепла, выделяемого при сгорании топлива (для тепловых электростанций) или ядерного распада (для атомных электростанций) в механическую энергию вращения вала турбины, которая потом будет преобразована в электрическую энергию, а также последующий отвод тепла и его утилизация в сетях отопления (если это предусмотрено).

Наряду с текущими задачами перед инженерами-теплоэнергетиками стоит ряд вызовов, требующих больших интеллектуальных усилий, но и открывающих новые возможности, как для общества, так и для карьерного роста самого инженера-теплотехника.

Один из таких вызовов – тепловой тракт атомных электростанций нового поколения. Российские инженеры-теплоэнергетики – единственные во всем мире, кто смог приручить натрий, заставив его работать теплоносителем, отводя тепло от реактора на быстрых нейтронах. Осень интересная задача, которая сейчас стоит перед российскими атомщиками, – создать необслуживаемый ядерный реактор, так называемую «атомную батарейку». И это вызов, в том числе, для инженеров-теплоэнергетиков.

Очень интересный вызов – теплоотвод от космического корабля с ядерной двигательной установкой. Для межпланетных перелетов нужна большая реактивная тяга, а, следовательно, большая температура выбрасываемых газов. Возможности химических двигателей ограничены, поэтому перспектива за ядерными двигателями. Но как отводить избыточное тепло от реактора? Ведь, как известно, вакуум – это лучший в мире теплоизолятор.

И, наконец, вызов, связанный не только с инженерным делом, но и с созданием высокотехнологичных бизнесов, – это тригенерация, перспективное направление модернизации тепловой энергетики. Грубо говоря, тригенерация – это реконструкция котелен, которые производят тепло для обогрева жилых и производственных помещений, в устройства, которые будут также вырабатывать электроэнергию и холод.

Компетенциями будущих работников по направлению «Электроэнергетика» являются:

1. Проектирование, создание монтаж и техническое обслуживание энергетических тепловых машин и тепловых систем, включая тепловые тракты топливной и атомной энергетики.

2. Проектирование и конструирование устройств, использующих процессы переноса тепла или холода.

3. Монтаж, наладка, испытания и техническое обслуживание теплового и холодильного оборудования.

4. Планирование ремонтов тепловых машин и тепловых систем, составление технических задания на реконструкцию эксплуатируемого и разработку нового оборудования, определение экономической эффективности от внедряемых технологических и проектных решений.

5. Научные исследования в области техники тепловых машин и физики тепловых процессов.

Один из важнейших инструментов инженера-теплоэнергетика – различные программы автоматизированного проектирования и управления жизненным циклом (CAD, CAM, CALS, PDM), программы компьютерного моделирования и анализа, программы управления активом (EAM) и другие подобные инструменты компьютерного проектирования, анализа и управления [4].

В распоряжении инженера-теплоэнергетика – инструменты стендового и натурного моделирования (полигоны). Также инженер-теплоэнергетик в своей работе опирается на данные приборов, собирающих данные о работе тепловых машин и тепловых систем, накапливаемые в ходе мониторинга энергосистем.

Деятельность инженера-теплоэнергетика, включенного в работу инженерных предпринимательских команд, обязательно связана с работой с людьми, поэтому очень важный инструмент его работы – современные средства коммуникации.

Далее рассмотрим профессиональные стандарты направления «Производство машин и оборудования».

По направлению «Производство машин и оборудования» существует один профессиональный стандарт: Профессиональный стандарт "Инженер-проектировщик установок для утилизации и обезвреживания медицинских и биологических отходов", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2015 г. N 1148н. В данном стандарте закреплены основные положения данного направления деятельности. Данный работник будет осуществлять следующую деятельность: проведение проектно-конструкторских, расчетных и экспериментальных работ по обеспечению производства изделий (комплексов оборудования) для обезвреживания отходов [1].

В сфере «Добыча, переработки, транспортировка нефти и газа» содержатся следующие профессиональные стандарты:

Профессиональный стандарт "Специалист по диспетчерско-технологическому управлению нефтегазовой отрасли" утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 декабря 2014 г. N 1185н

Профессиональный стандарт "Специалист по управлению балансами и поставками газа", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 декабря 2014 г. N 1153н

Профессиональный стандарт "Специалист по оперативно-диспетчерскому управлению нефтегазовой отрасли", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 декабря 2014 г. N 1177н

Рис. 4. Профессиональные стандарты в сфере  
«Добыча, переработки, транспортировка нефти и газа»

Таким образом, данные стандарты включают основные положения по таким специальностям, как: специалист по диспетчерско-технологическому управлению нефтегазовой отрасли, специалист по управлению балансами и поставками газа, специалист по оперативно-диспетчерскому управлению нефтегазовой отрасли.

В целом, рассмотренные нами стандарты закреплены в Приказе Минобрнауки России от 28.02.2018 № 143 Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника, в котором установлено, что данный стандарт представляет собой совокупность обязательных требований при реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования - программ бакалавриата по направлению подготовки 13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника.

#### *Литература:*

1. Приказ Минобрнауки России от 28.02.2018 № 143 Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника (Зарегистрировано в Минюсте России 22.03.2018 № 50480)

2. Бурко Р. А., Тимофеева С. В. Современные проблемы науки и образования в России // Молодой ученый. — 2013. — №11. — С. 745-747. — URL <https://moluch.ru/archive/58/8219/> (дата обращения: 24.11.2018).

3. Папикян Т. А., Обмоина А. В. Состояние системы образования в современной России и ее актуальность [Текст] //

Образование: прошлое, настоящее и будущее: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, август 2017 г.). — Краснодар: Новация, 2017. — С. 13-16. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/269/12813/> (дата обращения: 24.11.2018).

4. Рахимова Ю. И. Формирование профессиональной компетентности энергосбережения у студентов теплоэнергетических факультетов // Молодой ученый. — 2015. — №23.1. — С. 64-65. — URL <https://moluch.ru/archive/103/23664/> (дата обращения: 24.11.2018).

5. Ярмолицкая Н. В. Современное образование и наука: основные направления и концепции развития в контексте европейского опыта // Молодой ученый. — 2015. — №23. — С. 1114-1118. — URL <https://moluch.ru/archive/103/24084/> (дата обращения: 24.11.2018).



### 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).

**Агагомедова Елена Владимировна** - старший преподаватель Новоросийского 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).

**Брусско 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 трудоустройства 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 регионального научно-методического центра по профессиональной адаптации и трудоустройству 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).

**Клюкова 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).

**Короковец 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).



**Невмятуллина 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).

**Пилогина 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).

**Подвигаило 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).

**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).

**Фиринова 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 Чахонгировна** – 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).

**Дой 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);

## 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>✓ <b>профконсультирование</b> 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>✓ <b>поиск и подбор персонала</b> для организаций и компаний, используя новейшие методики (прямой поиск и рекрутинг) и обширную базу резюме выпускников;</p>
<p>✓ <b>размещение информации</b> о компании, предприятии, организации и их вакансиях на внутривузовских информационных источниках (СМИ, интернет-ресурсы);</p>
<p>✓ <b>организация и проведение встречи студентов с представителями компании</b> с целью информирования студентов об условиях и системе подбора молодых специалистов;</p>
<p>✓ <b>обучение и развитие персонала.</b> 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>✓ <b>оценка персонала:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- психологическое тестирование на этапе подбора персонала. Выявление особенностей личности, интеллекта и мотивации соискателя с целью прогнозирования его профессиональной успешности.</li> <li>- социально-психологическая диагностика трудового коллектива с целью создания эффективной команды, выявления нереализованного профессионального потенциала сотрудников, удовлетворенности трудом и лояльности персонала и др.</li> <li>- психологическое тестирование и экспертная оценка сотрудников организации с целью выявления кадрового резерва и составления индивидуальных программ развития для сотрудников.</li> </ul>

***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
<b>Бакалавриат:</b>		
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
<b>Специалитет:</b>		
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)**

5. 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

**6. 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 (ТИИ)**

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

Научное издание

**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 2

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