

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

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

Сборник материалов  
XI Международной заочной  
научно-практической конференции,  
посвященной 75-летию Великой Победы

(Белгород, 15 ноября 2019 г.)

В двух частях

Часть 1

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

Белгород 2019

**УДК 331.5**  
**ББК 65.240.53**  
**С 57**

**С57** Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов XI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Великой Победы, Белгород, 15 ноября 2019 г. в 2 ч.: Ч. 1 / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2019 - 448с.

**ISBN 978-5-361-00747-9**  
**ISBN 978-5-361-00748-6**

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

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

**УДК 331.5**  
**ББК 65.240.53**

**ISBN 978-5-361-00747-9**  
**ISBN 978-5-361-00748-6**

© Белгородский государственный  
технологический университет  
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 201

## Содержание

<b>Предисловие</b>	8
<b>Абакумов Р.Г.</b> Профессиональные добровольческие движения в высших учебных заведениях, как основа профессионального воспитания студенческой молодежи, «профессиональных лифтов» и «биржи профессиональных поручений»	11
<b>Астахов Ю.В.</b> Современная практика и технологии отбора кадров в органах местного самоуправления	15
<b>Астахов Ю.В., Буцык Е.В.</b> Роль корпоративной культуры в управлении персоналом организации (на примере ООО «ВКУСВИЛЛ»)	23
<b>Афанасьев И.В., Куличенко Д.С.</b> Система механизмов антикризисного управления как фактор формирования профессиональных компетенций	28
<b>Афанасьев И.В., Пуль А.И.</b> Совершенствование рынка труда и общее повышение качества жизни населения как основные направления государственного менеджмента	33
<b>Афанасьев И.В., Дрыгина С.Э.</b> Российская молодежь на современном рынке труда в условиях социально-экономической нестабильности	40
<b>Афанасьев И.В., Арутюнян Л.Г.</b> Конкурентные преимущества студенческой молодежи с высшим образованием на рынке труда	45
<b>Авилова Ж.Н., Батырова И.В.</b> Зарубежный опыт управления персоналом	50
<b>Бахарев В.В., Кривошеева А.С.</b> Структура мотивации молодого специалиста	54
<b>Бендерская О.Б., Закурдаева А.Э.</b> Человек как субъект непрерывного обучения	58
<b>Бережной О.Л., Гончаров М.С.</b> Особенности организации производственной практики в технических учебных заведениях	65
<b>Божков Ю.Н., Ковалева Т.Н., Чижавко А.В.</b> Глобальная экономика и глобализация образования	69
<b>Бондарь С.Р.</b> Теоретические основы изучения социального развития организации	73
<b>Борисов П.А., Борисова Е.В.</b> Физкультурно-оздоровительные технологии и здоровый образ жизни в образовательном пространстве	81
<b>Борисова Е.В., Кокоева Ю.В., Борисов П.А.</b> Функционирование дыхательной системы начинающих бегунов	86
<b>Ботнарюк И.А., Астахов Ю.В.</b> Оценка труда персонала как основа формирования системы стимулирования и мотивации в организации	89

<b>Бочарова В.С., Демененко И.А.</b> Сущностные и функциональные характеристики коммуникативной компетентности персонала	96
<b>Бредихина Е.Ю., Бережная А.В.</b> Риски как объект антикризисного управления предприятием: анализ и основные методы минимизации	101
<b>Будаева И.В.</b> Опыт предпрофильной подготовки школьников	107
<b>Бузун М.А., Шаповалов С.М.</b> К вопросу о применении сэндвич-панелей в малоэтажном строительстве	111
<b>Бузун М.А., Шаповалов С.М.</b> Как правильно и качественно утеплить стены	117
<b>Бузун М.А., Шаповалов С.М.</b> Вероятностные методы при проектировании капитального ремонта и реконструкции здания	125
<b>Шамаева О.П., Бузун М.А.</b> Развитие посредничества в сфере трудоустройства	129
<b>Булатов Е.В.</b> Актуальные проблемы трудоустройства и занятости молодежи и пути их решения правовыми средствами	135
<b>Бурухина Т.Ф., Напеденина Е.Ю.</b> Дополнительное образование старшеклассников как направление профориентационной деятельности	140
<b>Бурьянец В.А., Авилова Ж.Н.</b> Нетрадиционные методы оценки кандидатов на вакантную должность	145
<b>Бурьянец В.А., Астахов Ю.В.</b> Совершенствование материального стимулирования персонала организации	150
<b>Варданын Г.Р.</b> Качество образования как отражение его эффективности	155
<b>Вахонин К.Ю.</b> Система подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в поволжском государственном технологическом университете	161
<b>Волошина И.Г., Шляхова А.В.</b> Особенности формирования готовности выпускников вуза к трудоустройству	165
<b>Вукчевич Н.</b> Основные теоретические подходы к трудовой миграции в современных исследованиях	172
<b>Волгин М.А., Шамаева О.П., Гавриленко И.С., Жихалкина В.М.</b> Молодежный рынок труда: проблемы трудоустройства	180
<b>Гладкова И.А.</b> Положение выпускников вуза на рынке труда	185
<b>Глумов А.В., Афанасьев И.В.</b> Проблемы формирования у молодых специалистов компетенции лидерства	189
<b>Горбунов Д.И., Афанасьев И.В.</b> Безработица среди молодежи в России	194
<b>Гордиенко А.А.</b> Модели принятия управленческих решений и их использование в организации	199

<b>Грачев А.С., Гавришова Е.В.</b> Оценка взаимосвязи мотивации достижения и типа нервной системы у студентов трудоустройству выпускников как государственная политика	204
<b>Груздева Н.А.</b> Развитие интеллектуальных способностей волейболистов	210
<b>Груздева Н.А.</b> Физкультурное движение в России – наиболее массовое проявление двигательной активности	215
<b>Данакин Н.С., Шкилёв В.В.</b> Жизненный настрой студентов технических колледжей в контексте перспектив их профессионально-трудового самоопределения: социологический анализ	220
<b>Демененко Е.И., Шавырина И.В.</b> Профессиональное обучение персонала как стратегия развития организации	224
<b>Демура Н.А., Колесникова А.В.</b> Активизация управления человеческим капиталом как важнейшее направление развития ресурсов региона	229
<b>Денисова Е.М.</b> Организация профориентационной работы вуза	234
<b>Егоров Д.Е., Шкалина Т.И., Показанникова Л.Т.</b> Проблема состояния физической подготовленности и состояния здоровья современной молодежи	240
<b>Егоров Д.Е., Шевченко О.В.</b> Проблематика подготовки и трудоустройства молодых специалистов	245
<b>Ефименко А.В., Щербак О.В.</b> Исследование устойчивости башенного крана на натурной и компьютерной моделях	252
<b>Ефимова Е.Н.</b> Профориентационная экскурсия как одна из эффективных форм профессионального просвещения обучающихся ГБПОУ «СПЭТ»	259
<b>Женихова Л.А., Шавырина И.В.</b> Функциональные особенности корпоративного издания как инструмента профориентационной работы	268
<b>Зайцева В.А.</b> Повышение конкурентоспособности специалиста на рынке труда	274
<b>Зайцева Т.А.</b> Самозанятые: правовой аспект	281
<b>Захарова А.Г., Авилова Ж.Н.</b> Совершенствование системы рекрутинга персонала на примере компании ПАО СК «РОСГОССТРАХ»	285
<b>Загорчук Е.К., Клокова Е.А.</b> Система дополнительного профессионального образования студентов и повышения квалификации специалистов	291
<b>Иванов М.В.</b> Роль соблюдения здорового образа жизни для становления молодого специалиста	298

<b>Игнатова О.Б., Кузнецова Е.Н., Морозов В.Б.</b> Содействие трудоустройству выпускников как государственная политика	304
<b>Кузнецова И.А., Катин И.Е.</b> Проблемы повышения уровня и качества жизни населения российской федерации	312
<b>Климова А.С., Афанасьев И.В.</b> Корпоративная культура как инструмент роста эффективности деятельности компании	316
<b>Клокова Е.А.</b> Проблемы трудоустройства молодежи в современных условиях рынка труда и их решение	320
<b>Клокова Е.А.</b> Посттравматическая реабилитация спортсменов как залог возвращения к спорту	329
<b>Клыч А.А., Коршунов А.Г.</b> Использование инструментов нечеткой логики для оптимизации учебного процесса	333
<b>Кобзева Г.А.</b> Трудности, проблемы и требования при трудоустройстве выпускников высших учебных заведений	340
<b>Ковалева М.В., Жован Г.Ф.</b> Эффективность применения различных форм контроля уровня знаний, умений и навыков студентов технического вуза (на примере БГТУ им. В.Г. Шухова)	345
<b>Кожевников С.В., Кожевникова А.В.</b> Подготовка студентов в соответствии с образовательными стандартами в энергетике теплотехнологий	348
<b>Кожушков А.Д., Ванькова Т.Е.</b> Система дополнительного профессионального образования студентов и повышения квалификации специалистов.	356
<b>Кокоева Ю.В.</b> Роль здоровьесберегающих технологий в развитии конкурентоспособности студентов вуза	368
<b>Колосова Э.Р., Мазанова Е. Н., Колосова А.О.</b> Поиск рабочих мест и вакансий в Белгородской области	374
<b>Комарова О.А.</b> Современные тенденции занятости населения в Российской Федерации	379
<b>Коруковец А.П., Кутергин Н.Б., Шевченко А.С.</b> Влияние физических упражнений на умственную деятельность студентов	385
<b>Костенко А. Ф.</b> Научно-исследовательская работа как фактор формирования профессиональной компетентности обучающихся профессиональных образовательных учреждений	393
<b>Крамской С.И., Амельченко И.А., Лаврова Е.Н.</b> Формирование духовно – нравственных ценностей личности студентов средствами физической культуры и спорта в системе профессионального становления	397
<b>Крамской С.И., Бондарь Е.А., Пилипенко Е.А.</b> Формирование внутренней готовности студентов технических вузов к профессиональной деятельности средствами физической культуры и психологической поддержки	405

<b>Крамской С.И., Амельченко И.А., Егоров Д.Е.</b> Воспитание социально значимого стереотипа поведения студентов в процессе занятий спортивными играми для подготовки к профессиональной деятельности	413
<b>Бурак Ю.Ю., Рябко В.В.</b> Непрерывное образование – залог карьерного успеха	418
<b>Сведения об авторах</b>	423

## Предисловие

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



Главная миссия Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова – подготовка высококвалифицированных кадров для экономики Российской Федерации. Реализуя образовательные и инновационные проекты, университет с 65-летней историей является настоящим подвижником прогрессивного развития региона и ряда ведущих отраслей в стране. Получение диплома международного образца позволяет выпускникам опорного университета трудоустроиться более чем в 140 странах мира.

Перед опорным университетом стоит первостепенная задача в подготовке инженеров для цифровой экономики, обеспечению рынка труда высококвалифицированными специалистами новой формации.

В университете функционирует автоматизированная система содействия трудоустройству выпускников – студенческий рейтинговый банк данных сегодня включает более 11 000 резюме студентов и выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова.

Центр трудоустройства университета за год организует свыше 150 профориентационных мероприятий. Проводятся мастер-классы, тренинги, тематические презентации, деловые игры для студентов университета по технологии поиска работы, основам правильного составления резюме и прохождения собеседования.

Традиционно студенты отправляются на экскурсии на предприятия для ознакомления с производственной составляющей, с условиями труда и приема на практики, стажировки и работу. В ярмарках вакансий опорного университета принимают участие сотни компаний, в базе данных вуза содержится более 550 компаний-партнеров – потенциальных работодателей.

Проект «Успешный Шуховец» является весьма популярным среди студенчества, он подразумевает встречу будущих инженеров с выпускниками опорного вуза, добившимися успехов в профессиональной



деятельности и продвинувшимися по карьерной лестнице. Уже состоявшиеся специалисты делятся своим опытом и знаниями, дают советы по необходимому комплексу компетенций для успешной самореализации на рынке труда. Для дальнейшего развития связей между вузом и выпускниками создана Ассоциация выпускников «БГТУ им. В.Г. Шухова», в состав которой входит около 14 000 человек. Компетенции ассоциации состоят в интеграции методического, научного, кадрового и информационного потенциала «Шуховцев», взаимодействии с государственными и муниципальными властями.

В Координационный совет работодателей БГТУ им. В.Г. Шухова входят представители ведущих предприятий Белгородчины, органов государственной власти и руководства университета. Его успешная работа способствует разработке и реализации стратегии подготовки и трудоустройства высококвалифицированных кадров из числа выпускников вуза.

Одним из эффективных инструментов развития взаимодействия опорного университета и выпускников, а также компаний-партнеров является эндаумент-фонд. Его главными целями является поддержка молодых ученых и студентов, а также содействие в реализации их потенциала, в том числе и в интересах выпускников и предприятий-партнеров университета.

Позвольте выразить уверенность в том, что благодаря активной и разноплановой работе образовательных учреждений по трудоустройству и профессиональной адаптации будущих специалистов, все выпускники смогут реализовать себя как высококвалифицированные профессионалы, способные осуществить технологический прорыв.

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

**С.Н. Глаголев**

### Уважаемые участники конференции!



В Белгородской области создана система профессионального образования, признанная лучшей в стране. Показательно, что Белгородчина является пилотной площадкой по апробации регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста. Улучшению качества подготовки специалистов способствуют практико-ориентированное обучение, деятельность университетов прикладных наук на базе технологического и аграрного вузов. Высшие учебные заведения региона стали столпами научно-образовательного процесса, наряду с решением кадровых задач, они обеспечивают инновационную трансформацию социально-экономического поля региона.

Вузовская инновационная база, которая включает 166 малых предприятий, 4 бизнес-инкубатора, 3 технопарка и другие современные обучающие площадки, также играет важную роль в становлении молодых специалистов. Совершенствуются механизмы целевого приёма и обучения, сопровождения талантливой молодёжи, формирования профессионального потенциала региона. Высокую эффективность показал ежегодный сборник резюме лучших студентов. В результате 75% молодых людей успешно трудоустраиваются.

БГТУ им. В.Г. Шухова вносит достойный вклад в решение кадровых задач, является флагманом в сфере подготовки инженерно-технической элиты региона. Не случайно именно этот вуз удостоен высокого звания – опорный университет Белгородской области. Здесь создан региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства выпускников, координирующий все усилия. Он признан одним из лучших в стране.

Выражаю искреннюю признательность всем участникам Международной научно-практической конференции за интерес, проявленный к накопленному на Белгородчине опыту. Уверена, что собранные научные материалы позволят выработать результативные инструменты и механизмы эффективного профессионального становления и трудоустройства молодых специалистов. Желаю всем вам, дорогие друзья, успехов в ваших благородных трудах, новых идей и свершений!

**Заместитель Губернатора  
Белгородской области**

**О.А. Павлова**

**Абакумов Р.Г.**

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

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСКИЕ  
ДВИЖЕНИЯ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ, КАК  
ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ  
СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ, «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
ЛИФТОВ» И «БИРЖИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПОРУЧЕНИЙ»**

В современном обществе отмечается большая потребность в развитии профориентированного студенческого добровольческого движения. Обусловлено это нерешенностью многих вопросов трудоустройства выпускников по специальности. Профессиональные добровольческие движения должны предоставить студенческой молодежи колоссальный спектр возможностей для самореализации в профессиональной сфере жизни.

Приобщение к профессиональному добровольчеству создает условия, ориентированные на профессиональное воспитание студенческой молодежи, отличающейся конструктивным мышлением, самостоятельностью в принятии решений и проявлении профессиональной инициативы, способной выдерживать конкуренцию и преодолевать трудности профессионального, социального и личностного характера. [1]

Многие вузовские планы по воспитательной работе ориентированы на приобщение студентов к добровольческому движению, но помимо решения социальных проблем общества данная деятельность должна быть направлена на профессиональную ориентацию и профессиональную мобилизацию молодого поколения, воспитание профессиональных качеств и компетенций, а также на формирование профессиональной позиции через вовлечение в профессиональную деятельность.

Объективно должен возникнуть двусторонний интерес к движению профессиональных добровольцев не только со стороны профессионального сообщества, работодателей, но и со стороны студенчества и вузов.

Деятельность высших учебных заведений по организации профессиональных добровольческих движений можно интерпретировать как особый вид профессиональной деятельности, в основе которого находятся профессиональные ценности и компетенции.

Профессиональные добровольческие движения в высших учебных заведениях можно рассматривать как механизм «профессиональных

лифтов» и создания благоприятных условия для преодоления разобщенности различных профессиональных сообществ и работодателей.

В современном российском обществе молодежь должна стать активным участником многих профессиональных процессов, потому как развитие этих процессов зависит от способов решения актуальных для данной профессии группы вопросов, в частности, профессионального самоопределения, выбора своего профессионального статуса, создания профессиональной инфраструктуры. Именно на молодое поколение как на возрастную когорту - «поколение профессиональных перемен», возлагаются большие надежды профессионального сообщества, подчеркнем важность развития молодежи как основного носителя инновационного профессионального потенциала.

В число специфических особенностей профессиональных добровольческих движений:

1) добровольческая деятельность, связанная с приобретением профессиональных знаний,приобщением к будущей профессиональной деятельности;

2) взаимодействие с работодателями на добровольных основах[2];

3) привлечение к профессиональной деятельности в различных формах и видах, в том числе через «биржу профессиональных поручений», где каждый студент может выбирать и выполнять профессиональные поручения работодателей, получать оценки и накапливать «профбаллы» в личных кабинетах.

«Биржа профессиональных поручений» должна стать основой «профессионального лифта». Данная платформа может аккумулировать все сведения и отзывы работодателя и профессионального сообщества, будет формировать рейтинги, содержать информацию о выполняемых поручениях работодателей, рекомендациях работодателей. Данная платформа станет флагманом развития профессиональной деятельности молодых специалистов.

Наличие у обучающихся определенных профессиональных навыков подтверждается возможностью решения конкретных поручений работодателей [3].

Студенческая молодежь в силу своих особенностей коммуникации более активно должна включиться в работу электронной площадки профессиональных поручений, автоматическое формирование рекомендаций работодателей должно осуществляться на основе бальной оценки. Для студентов автоматически отпадет потребность в наличии опыта работы при трудоустройстве, работодатели смогут сложить ясное представление о

профессиональных возможностях и профессиональных компетенциях студентов.

В силу своего молодого возраста, особого мировоззрения, отсутствия семейных и бытовых проблем, готовности развиваться и обучаться студенческая молодежь может стать инициатором профессиональных перемен и окажет существенную помощь в решении профессиональных проблем.

Профессиональные добровольческие движения необходимо рассматривать как определенный этап профессионального становления личности студента, как некий ресурс, способный активизировать творческую и профессиональную инициативу молодых людей, основанную на стимуле перспектив профессионального трудоустройства.

Потенциал использования профессиональных добровольческих движений в высших учебных заведениях может быть представлен в двух аспектах:

во-первых, воздействие профессионального добровольческого движения на личность студента, занимающегося решением профессиональных проблем;

во-вторых, влияние молодежного студенческого движения на конкретные профессиональные изменения в области трудоустройства молодых специалистов.

Развитие идеи «профессионального человеческого капитала» в обществе формирует новый подход к молодежной политике, связанный с инвестициями в молодежь как профессиональный человеческий ресурс. Здесь на первое место выдвигаются задачи создания необходимых условий для активизации трудового инновационного потенциала молодого поколения. Профессиональное развитие молодого поколения одновременно являются социальным проектированием будущего страны и фактически означают широкую профессиональную практику перспективой эффективной отдачи в долгосрочной перспективе. [4]

У студенческой молодежи появляются шансы для овладения новыми знаниями и навыками, для формирования жизненной позиции и проявлением профессиональной активности, для самореализации в профессиональной среде. Профессиональные добровольческие движения в высших учебных заведениях будут способствовать решению не только профессиональных проблем, но внутренних личностных задач студентов. Следует констатировать, что под влиянием внешних и внутренних обстоятельств меняется мотивация волонтеров: растет количество молодежи, приходящей в молодежные

организации с целью приобретения опыта, знаний и навыков, повышения квалификации.

Студенческое молодежное движение волонтеров создает условия для взаимодействия с разными работодателями, бизнес-сообществом. В результате появляются возможности для образования партнерских союзов, знакомства со специалистами своего дела, получение информации о проектах, профессиональных проблемах и задач.

В настоящее время роль высших учебных заведений с одной стороны организующая, так как может выступить инициатором профессиональных добровольческих движений и площадкой реализации «Биржи профессиональных поручений» по средствам получения грантовой поддержки.

Пути практического решения профессиональных проблем, приобщения к поручениям работодателей, заинтересованности в приобретении профессионального опыта студенческие профессиональные добровольческие движения должны стать эффективным способом в развитии «профессионального человеческого капитала».

Профессиональные добровольческие движения в высших учебных заведениях позволят решать серьезные задачи такие как: привлечение внимания молодых людей к актуальным профессиональным проблемам и задачам реальных работодателей; предоставление молодежи возможностей для реализации своего потенциала в профессиональной деятельности; развитие созидательной активности молодежи; интеграция молодых людей по профессиональным интересам; освоение молодого поколения профессиональных компетенций; развитие навыков профессиональной самореализации и самоорганизации с целью решения профессиональных задач; сохранение профессиональных знаний и компетенций после получения профессионального образования в период трудоустройства; наличие сформированного представления со стороны работодателя о компетенция будущего работника; обеспечение определенного временного формата профессиональной занятости молодежи; формирование кадрового резерва. Перечисленные задачи не являются исчерпывающими.

Выделение данных задач определяют необходимость формирования новых подходов к подготовке конкурентоспособных специалистов на основе профессиональных добровольческих движений.

*Литература:*

1. Наумов А.Е. Опыт внедрения автоматизированной системы трудоустройства выпускников вуза// Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов V Международной заочной научно-практической конференции. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2013. С. 83-88.
2. Абакумова М.М., Абакумов Р.Г. Мультимедиа как средство повышения эффективности образования // Образование. Наука. Карьера. Сборник научных статей Международной научно-методической конференции. В 2-х томах. 2018. С. 27-31.
3. Абакумова М.М., Абакумов Р.Г. Волонтерское движение в контексте развития социума // Образование и проблемы развития общества. 2018. № 1 (5). С. 73-78.
4. Абакумов Р.Г., Наумов А.Е., Ходыкина И.В. Демпинг цен в тендерах на строительные подряды// Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. № 12. С. 233-238.
5. Ельникова Г.А., Абакумова М.М. Формы и виды участия студенческой молодежи в волонтерском движении // Социология и социальная работа в глобальном мире. Материалы международной научно-практической конференции. 2019. С.102-107.
6. Ельникова Г.А., Абакумова М.М., Москаева А.В. Участие молодежи в волонтерском движении: методологические основы исследования // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2019. №2(37). С.45-48.

**Астахов Ю.В.**

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

**СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА И ТЕХНОЛОГИИ ОТБОРА  
КАДРОВ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

Рассматривая проблемы, связанные с профессиональным образованием муниципальных кадров, в контексте осуществления Стратегии развития города Белгорода до 2025 г. и Плана мероприятий органов местного самоуправления по ее реализации, необходимо отметить, что в условиях XXI в. экономика знаний является атрибутом муниципального управления, что определяет актуальность подготовки и переподготовки высококвалифицированных кадров (бакалавров,

специалистов, магистрантов и аспирантов) на базе высших учебных заведений в Белгородской области и других регионах Центрального федерального округа. Важно обеспечить высокий уровень готовности выпускников этих вузов к работе в органах местного самоуправления, унитарных, автономных и бюджетных муниципальных учреждениях, бизнес-структурах. В связи с этим возрастает значимость качественного обеспечения состояния кадрового потенциала муниципальной службы.

Авторские исследования, проведенные в регионах Центрального федерального округа [1], свидетельствуют о том, что по состоянию на 2016-2017 г. 97,5 % муниципальных служащих в Белгородской области имели высшее профессиональное образование. Этот показатель на порядок выше, чем в регионах Центрального федерального округа и РФ в целом. Достаточно высокий образовательный уровень муниципальных служащих Белгородской области поддерживается системой непрерывного дополнительного профессионального образования. Несмотря на незначительное снижение удельного веса обученных в общей численности работников органов местного самоуправления в 2016 г. по сравнению с 2014 г., степень охвата системой дополнительного образования в области превышает значения аналогичных показателей по Центральному федеральному округу и РФ (табл. 1).

Между тем, отмечая сравнительно высокий уровень профессионального образования муниципальных чиновников органов местного самоуправления в Белгородской области, соответствующий требованиям федерального закона № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» к замещаемым должностям, и достаточно высокую степень охвата системой дополнительного образования, полагаем, что повышение уровня конкурентоспособности муниципальных служащих является одной из доминант развития кадрового потенциала муниципальной службы.



Таблица 1.

**Показатели обученности кадров муниципальной службы по видам дополнительного профессионального образования в 2014-2016 гг.**

Субъект	Количество получивших дополнительное профессиональное образование,	Удельный вес обученных в общей численности работников органов местного	Среди них		
			прошли профессиональную подготовку	повысили квалификацию	обучены за пределами РФ
<i>2014</i>					
РФ	65 214	18,6	4,0	95,9	0,0
ЦФО	12 334	17,0	3,9	96,1	0,0
Белгородская область	1 018	22,7	4,1	95,9	0,0
<i>2015</i>					
РФ	52 130	15,5	4,8	95,2	0,0
ЦФО	9 345	14,8	4,4	95,5	0,0
Белгородская область	907	21,6	3,1	96,6	0,3
<i>2016</i>					
РФ	61 152	18,6	8,1	91,8	0,0
ЦФО	11 031	18,0	5,6	94,3	0,0
Белгородская область	843	21,9	5,6	94,3	0,1

В этом контексте возрастает роль компетентностного подхода в деятельности муниципальных кадров. Обратим внимание на то, что исторический путь становления данной концепции берет свое начало в 1970-х гг., когда Д. Макклелланд впервые предложил применять термин «переменные компетенции» для обозначения определенного набора качеств личности, наличие которых выступает залогом полноценного и эффективного выполнения определенного вида работ [2]. Таким образом, постепенно компетентностный подход переместился в плоскость наиболее перспективных технологий НК-менеджмента.

Д.К. Абакаров, определяя суть компетентности, отмечает, что она связана со способностью специалиста пополнять свои знания,

улучшать навыки, что дает ему возможность успешно решать сложнейшие производственные, служебные задачи [3]. Компетентность является высшей степенью развития профессионализма муниципальных служащих [4].

Есть и другое мнение. Так, Г.В. Атаманчук считает, что со временем специфика профессиональной деятельности в рамках муниципальной службы влияет на профессиональную компетентность муниципального служащего. Согласимся с позицией о том, что муниципальная служба объединяет профессиональные интересы под корпоративной представительностью, включенностью в политические процессы, что проявляется в определенной направленности регулирования настроения общественности [5].

Управление процессом профессионального отбора на должности связано с реализацией сочетаемости профессионализма и компетентности муниципальных служащих. В этом сочетании соединены высокая степень овладения человеком профзнаниями, умениями, навыками, психологической устойчивости и наличие компетенции для конкретной должности [6].

Основными критериями отбора муниципальных служащих для работы в органах местного самоуправления, как правило, считаются образование, опыт, деловые качества, профессионализм, потенциальные возможности, физические характеристики, тип личности, соответствие потребности организации. Кадровые технологии отбора персонала включают в себя профессиональный, интеллектуальный, психологический и медицинский отбор.

В XXI в. в органах власти и управления, бизнес-структурах широко используется технология конкурсного отбора. Конкурсная комиссия, образованная постановлением администрации города (района), рассматривает всех претендентов (конкурсантов), изъявивших желание участвовать в конкурсной технологии и поступить на государственную или муниципальную службу, и, основываясь на результатах прохождения тестирования конкурсантами, определяет уровень их креативности, интеллекта и компетентности, выбирает лучшего из них.

Управление кадровыми ресурсами должно включать практико-ориентированный подход к выбору технологий формирования профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих, что дает возможность реализации ими неких конкурентных преимуществ [7].

Полагаем, что процесс интеграции компетентностного подхода в систему управления кадровым потенциалом муниципальных служащих целесообразно начать с рассмотрения обоснования

концепции компетентностного подхода, которая в обязательном порядке будет отражать специфику деятельности органов муниципальной власти [8] (табл. 2)

Таблица 2.

**Концепция компетентностного подхода в системе  
управления кадровым потенциалом муниципальных служащих в  
органе муниципальной власти**

<i>№</i>	<i>Элемент концепции</i>	<i>Характеристика</i>
1	Объект	Модели компетенций муниципальных служащих
2	Предметная область	Конкурсный отбор муниципальных служащих; аттестация, развитие, обучение, повышение уровня мотивированности и др.
3	Цель	Повышение уровня компетентности и профессионализма муниципальных служащих
4	Задачи	Создание комплексной системы оценки эффективности работы муниципальных служащих, формирование конкурентоспособного кадрового потенциала муниципальных организаций, содействие реализации стратегий развития города и региона
5	Принципы	Комплексность, системность, адаптивность, непрерывность, нацеленность на долгосрочную перспективу и стратегические ориентиры, преемственность
6	Инструментарий	Собеседование, тесты, анкеты, аналитические и статистические отчеты, моделирование ситуаций, кейсы, деловые игры
7	Категории персонала	Все категории муниципальных служащих и резервисты
8	Результат	Беспрерывный рост уровня профессионализма и компетенций муниципальных служащих

Как видим, концепция компетентностного подхода в системе управления кадровым потенциалом муниципальной службы состоит из восьми основополагающих элементов, определяющих тенденции

дальнейшего совершенствования и применения на муниципальной практике современных кадровых технологий, которые способствуют формированию компетентностного подхода у муниципальных чиновников.

Авторами статьи было проведено исследование мнений кадров по вопросу самооценки профессиональной компетенции в том деле, которым они занимаются. Ответы респондентов распределились следующим образом (см. табл. 3).

Таблица 3.

**Распределение мнений участников исследования по вопросу: «Считаете ли Вы себя профессионалом в том деле, которым Вы сегодня занимаетесь?», %**

Вариант ответа	Всего по массиву исследований	В группах по месту работы			
		Органы муниципальной власти	Органы государственной власти	Муниципальные предприятия и учреждения	Институты гражданского общества
Определенно да	39,3	35,9	45,7	38,2	36,8
Скорее да, чем нет	46,0	52,3	45,4	42,2	47,0
Скорее нет, чем да	8,0	5,7	4,1	11,0	11,1
Определенно нет	1,3	1,1	1,1	1,8	0,9
Затрудняюсь ответить	5,4	5,0	3,7	6,8	4,3

В настоящее время особую актуальность приобретают вопросы профессионализма кадров органов власти и управления, институтов гражданского общества. Профессиональное совершенствование должно производиться посредством обучения муниципальных служащих по стандартам третьего поколения, внедрения в образовательный процесс инновационных технологий и новых рабочих программ, раскрывающих актуальные проблемы государственного и муниципального управления, социологии управления, технологий кадрового менеджмента в государственном и муниципальном управлении.

В связи с изложенным возрастает роль оценки эффективности

управленческого труда в муниципальном управлении, так как в условиях модернизации и реформирования органов местного самоуправления, глобализации, активных информационных и цифровых процессов значение социологической оценки и эффективности управления становится основополагающим.

Внедрение системы управления эффективностью и результативностью в муниципальном управлении неразрывно связано с проблемой компетентного подхода в экономике знаний. Исследование по данной проблематике обусловлено тем, что масштабы, глубина и сложность задач, необходимость решения многих социально-экономических проблем, стоящих перед новой Россией, регионами, муниципальными образованиями, требуют качественных изменений в подготовке, переподготовке государственных и муниципальных чиновников и их опережающего образования с использованием передовых инновационных направлений технологического развития.

Социальная оценка эффективности системы муниципального управления, безусловно, представляет особый научный и практический интерес. Так, оценить эффективность системы муниципального управления возможно с различных сторон: экономической, финансовой, политической, технологической, организационной, административной и т. д. Неслучайно сегодня идет трудный и болезненный процесс освобождения местных властных структур от наследия прошлого, бюрократизма, непрофессионализма кадров, устанавливается естественная связь местной власти с институтами гражданского общества, структурами Общероссийского народного фронта, политическими партиями, пристальное внимание уделяется экономике знаний, цифровой экономике, воспроизводству кадрового потенциала во всех муниципальных образованиях и регионах Российской Федерации.

Органы местного самоуправления должны обладать авторитетом. В некоторых сложных случаях муниципальные служащие прибегают к принуждению - это важный элемент власти, нехарактерный для ее авторитета. Авторитет местной власти становится слабее по мере накопления свидетельств ее коррупционности, некомпетентности и непрофессионализма кадров. Местная власть в глазах населения соотносится с конкретной целью, различными действиями и ресурсами, используемыми для ее достижения. Но власть утрачивает влияние по мере того, как происходит экономический спад, истощаются ресурсы местного сообщества: трудоспособное население уезжает на заработки в крупные города, мегаполисы, муниципальная экономика приходит в упадок, налоговые поступления в местный

бюджет сокращаются. Бюджет становится дефицитным.

### *Литература:*

1. Исследование «Проблемы кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований в регионах Центрального федерального округа: Белгородской, Курской, Воронежской, Липецкой областях» проведено под руководством Ю.В. Астахова в 2016-2017 гг.; метод - анкетный опрос; респонденты - муниципальные служащие (1 200 чел.) и эксперты (114 чел.).
2. Маккелланд Д. Мотивация человека. СПб., 2007. 669 с. (Мастера психологии).
3. Абакаров Д.К. Факторные основания качества профессионализма государственных служащих // Государственная служба. 2013. № 2 (82). С. 48-51.
4. Обухова Л.А. Профессионализация кадрового обеспечения государственной гражданской службы Российской Федерации (социологический анализ): автореф. дис. ... д-ра социол. наук. М., 2007. 49 с.
5. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика: монография. М., 2002. 266 с.
6. Кадровый потенциал государственной службы: оценка и аттестация / под ред. А.А. Деркача. М., 2000. 79 с.
7. Деркач А.А. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих: учебное пособие. М., 2008. 163 с; Захаров В.М. Компетентностный подход к управлению воспроизводством кадров государственных и муниципальных служащих // Этносоциум. 2013. № 6 (60). С. 46-52; Малышева В.В. Профессиональная компетентность государственных служащих и ее формирование в условиях непрерывного образования // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. Серия: Педагогические науки. 2007. № 1 (19). С. 81-92; Патрушев В.И. Социальная репутация местной власти // Управление городом: теория и практика. 2018. № 2 (29). С. 31-37.
8. Тимохина О.А., Власова Т.А. Использование компетентностного подхода как концептуальной основы развития кадрового потенциала муниципального управления // Управление городом: теория и практика. 2018. № 1 (28). С. 78-85.

**Астахов Ю.В., Буцык Е.В.**

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

**РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ  
В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ  
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ВКУСВИЛЛ»)**

В последние годы представители HR-сообщества не только изменили свое отношение к корпоративной культуре организации, но и заняли активную позицию в использовании ее как фактора повышения конкурентоспособности, адаптивности и эффективности производства. Также они заметили, что корпоративная культура значительно влияет на прибыль: от атмосферы в организации зависит удовлетворенность сотрудников. Удовлетворенность сотрудников повышает качество их взаимодействия с клиентами (или продукцией), формирует их эмоциональный опыт от бренда. Отношение сотрудников к организации – основной канал, через который бренд транслируется на рынок. Лояльность к бренду повышает продажи, а следовательно – прибыльность компании.

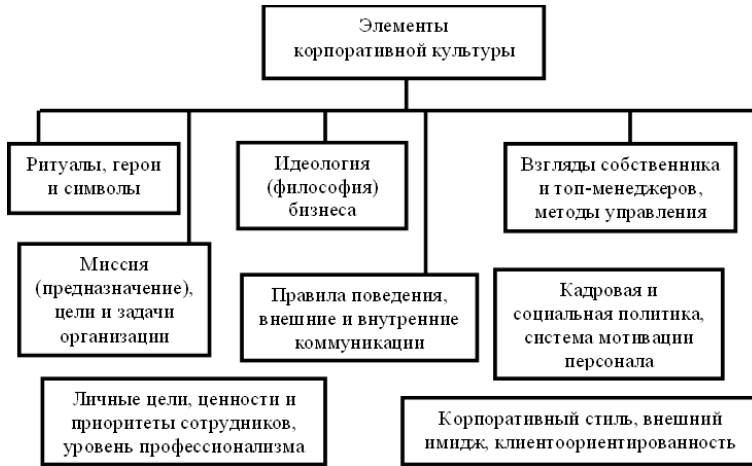
Корпоративная культура – система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества, идентификации работников с организацией<sup>1</sup>. На основании определения, на рис. 1 графически представим идеальную схему элементов корпоративной культуры.

ООО «Вкусвилл» – сеть магазинов продуктов для здорового питания, миссия которого – «мы, компания «ВкусВилл», предлагаем людям натуральные здоровые продукты, честное отношение, а также дарим положительные эмоции. Мы получаем удовольствие от работы, а также помогаем нашим партнерам развиваться вместе с нами»<sup>2</sup>. Доверие является основой корпоративной культуры организации, которая работает в области ритейла – сфере, где тратится традиционно много финансовых средств на контроль и обеспечение безопасности.

---

<sup>1</sup> Клименко А.А. Организационная и корпоративная культура: концептуальные различия // Молодой ученый. 2016. №11. Т.2. С. 173.

<sup>2</sup> Наша миссия // ВкусВилл: сайт.URL.: <https://vkusvill.ru/mission/> (Дата обращения 24.11.2019).



**Рис. 1. Компоненты корпоративной культуры<sup>3</sup>**

Рассмотрим подробнее элементы корпоративной культуры ООО «Вкусвилл», которые напрямую или косвенно влияют на нее.

1. Организация работы. В организации работает принцип самоуправления, так, из двух с лишним тысяч сотрудников только восемь человек занимают управляющие должности, доходы продавцов целиком зависят от продаж магазина, а сотрудники офиса приходят на работу когда захотят, так как основная часть из них фрилансеры. Продавцы в магазинах, конечно, позволить себе свободный график не могут – они сами договариваются с коллегами, кто и когда начинает работать. Главное – выполнять корпоративные обещания, аналог привычных KPI, но устанавливают их сотрудники сами друг для друга. Обещания каждый сотрудник дает своему «заказчику» внутри организации: кладовщик и грузчик обещают продавцам доставить в магазин определенное количество товара, служба доставки обещает распределительному центру развезти все заказы вовремя<sup>4</sup>.

2. Ответственность и инициатива. Обычно ритейлеры имеют достаточно вертикальную структуру управления. Штаб-квартира диктует что, по какой цене, где и как должно продаваться. Во

<sup>3</sup>Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: комплектование, адаптация, развитие. М., 2016. С. 197.

<sup>4</sup> Бугров Н. Главные идеи книги «ВкусВилл: Как совершить революцию в ритейле, делая всё не так». URL.: <https://vc.ru/trade/63847-glavnye-idei-knigi-vkusvill-kak-sovershit-revoluciyu-v-riteyle-delaya-vse-ne-tak> (Дата обращения: 24.11.2019).



ВкусВилл не так. Их мечта – чтобы каждый магазин стал автономным и самоуправляемым. И они идут к ней:

- не штрафуют продавцов, так как тем самым можно убить в них инициативу. А ведь от продавцов ждут как можно большей самостоятельности в принятии решений;

- дают свободу принятия решений. Например, сотрудники магазина могут вывести из ассортимента своего магазина любой продукт (без согласования с офисом), или же могут решить, где будет расположен товар в торговом зале (без планограмм и мерчандайзеров) и сколько и какой товар продавать со скидкой. Отмену чека может сделать каждый кассир, для этого не нужно ждать старшего продавца, как в других сетях;

- поддерживают плоскую структуру ролей. В магазинах нет директора, его зама, бухгалтера. Есть роль старшего продавца, функционал которого на 95% совпадает с функционалом обычного продавца, но, кроме этого, он занимается инкассацией, работой с почтой и системой учета, решением кризисных ситуаций и наставничеством;

- нет необязательного посещения планерок и собраний. Не пришел на собрание – ничего страшного, здесь как в университете: не пришел на лекцию – не получишь знаний, потом будет хуже на экзамене.

Умение ценить ошибки заложено в культуру компании. Ошибка это не «плохо», ошибка – это «нормально». Ошибка, если человек ее признал и проанализировал, это возможность получить новый опыт и знания.

Такая культура и гибкое бюджетирование, позволяет сотрудникам проявлять инициативу и проводить эксперименты. Например, кому-то в голову пришла идея поставить в магазинах сокоматы. Ее очень быстро проверили, поставив устройства в несколько магазинов. Посмотрев на достаточно высокий спрос этого автомата, приняли решение оставить его в магазине.

3. Найм персонала. HR-департамент минимально вовлечен в поиск и адаптацию персонала. Продавцов в магазины ищут внутренние рекрутеры, их заказчики – розничные управляющиезанимающие развитием сети. Все остальные подразделения ищут сотрудников сами. Если это делать совсем лень или нет времени, то можно воспользоваться услугами рекрутеров.

Также стоит отметить, ВкусВилл дает шанс тем, кого обычно при приеме на работу обходят стороной:

- кандидатам 50+, потому что возрастные сотрудники исполнительны и надежны, ценят возможность работы, радушны к клиентам и вызывают доверие;

- тем, которые часто меняет работу, потому что «попрыгунчик» это не приговор. Лишь внимательная корпоративная культура воспитывает лояльность;

- мотивированным на деньги, потому что такие сотрудники охотно соглашаются на подработки и выходят в выходные<sup>5</sup>.

4. Традиции. Каждый сотрудник может предложить книгу для обсуждения, если книга набирает больше определенного количества голосов, то становится следующей для обсуждения. И раз в два-три месяца выбранная книга становится поводом для встречи на целый рабочий день, где обсуждают, какие идеи книги можно применить для развития организации. Стоит отметить, что книги закупают в офис в нужном количестве экземпляров<sup>6</sup>.

5. Программа лояльности клиентов и общение с ними. Благодаря программе лояльности ВкусВилл знает кто, где, что покупал, и какой продавец его обсуживал. Компания использует эти данные вовремя звонков умно:

- измеряет ППП – показатель покупательской поддержки. ППП как и NPS оценка лояльности вопросом «Посоветуете ли Вы компанию своим друзьям и родственникам», но с вариантами ответа «да», «нет», «не знаю», а не с оценкой по десятибалльной шкале;

- делает локальные улучшения: проверяет жалобы клиентов на качество товара, работу сотрудников, состояние магазинов;

- проводит CusDev, например, перед запуском молока в пластиковой бутылке клиентов по телефону спрашивали, как бы они отнеслись к новинке.

Общение с клиентами построено на принципах

- никаких скриптов и шаблонов;

- не стараться нравиться всем. Если клиент «токсичен», то ему могут предложить перестать покупать во ВкусВилл;

- отвечать на суть, а не на эмоции. Так как ВкусВилл получает много различных сообщений от покупателей, персонал должен реагировать на саму суть, а не отвечает эмоциями на эмоции;

- не позволять оскорблять своих сотрудников;

---

<sup>5</sup> Черевко А., Шувалова Н. Секреты дружелюбного ритейла. URL.: <https://marhr.ru/sekrety-druzhelyubnogo-riteyla/> (Дата обращения: 24. 11.2019).

<sup>6</sup> Ракова Е. 13 правил успешного бизнеса от компании «ВкусВилл». URL.: <https://coffeefestcrimea.ru/vkusvill/> (Дата обращения: 24.11.2019).

– не удалять негативные сообщения и не писать самим себе хвалебных комментариев;

– главное – помочь покупателю. Неважно с помощью каких методов и средств, так, оператору горячей линии не нужно согласовывать с руководителем затраты, если они призваны помочь покупателю.

Для ВкусВилл обратная связь от клиентов это не «бесполезное увеличение издержек», а источник информации необходимой для развития компании и маркетинговый инструмент. Организация делает много для того, чтобы стимулировать покупателей делиться идеями, а затем их реализует.

6. Отношение с поставщиками. Классически схема поставки товара во многих магазинах выглядит так: приезжает машина, ее встречают сотрудники, забирают документы у водителя и сверяют указанное в документах с фактическим количеством. То есть доверия нет, ново ВкусВилл поставки происходят иначе. Ночью приезжает водитель, открывает магазин своим ключом, оставляет товар и документы, уезжает. Организация решила на такой алгоритм приемки, потому что товар скоропортящийся и поэтому его нужно привозить в магазины и расставлять по полкам каждый день. По московским пробкам сделать это можно только ночью, но если для приемки товара выводить на работу хотя бы одного продавца на магазин, то это увеличивает издержки на примерно 60 миллионов рублей в год.

Таким образом, можно сделать вывод, что роль корпоративной культуры в управлении персоналом ООО «Вкусвилл» велика и является основополагающей всего бизнеса, так как вся корпоративная культура строится на доверии.

### *Литература:*

1. Бугров, Н. Главные идеи книги «ВкусВилл: Как совершить революцию в ритейле, делая всё не так» [Электронный ресурс] / Н. Бугров. Режим доступа: <https://vc.ru/trade/63847-glavnye-idei-knigi-vkusvill-kak-sovershit-revoluciyu-v-riteyle-delaya-vse-ne-tak>.

2. Клименко, А.А. Организационная и корпоративная культура: концептуальные различия [Текст] // Молодой ученый. – 2010. – №11. Т.2. – С. 173-179.

3. Куприянчук, Е.В., Щербакова, Ю.В. Управление персоналом: комплектование, адаптация, развитие: учебное пособие [Текст] / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М.: РИОР, 2016. – 342 с.

4. Наша миссия // ВкусВилл: сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://vkusvill.ru/mission/>.

5. Ракова, Е. 13 правил успешного бизнеса от компании «ВкусВилл» [Электронный ресурс] / Е. Ракова. Режим доступа: <https://coffeefestcrimea.ru/vkusvill/>.

6. Черевко, А., Шувалова, Н. Секреты дружелюбного ритейла [Электронный ресурс] / А. Черевко, Н. Шувалова. Режим доступа: <https://marhr.ru/sekrety-druzhelyubnogo-riteyla/>.

**Афанасьев И.В., Куличенко Д.С.**

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

### **СИСТЕМА МЕХАНИЗМОВ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Грамотное применение современными специалистами спектра мероприятий по предупреждению и устранению кризисных явлений составляет один из основополагающих элементов укрепления отечественной экономики. Однако важным моментом данного процесса являются кадры.

Мировые тенденции установили деятельность по подготовке квалифицированных специалистов экономическим достоянием, а также областью рациональных и продуктивных инвестиций. Тенденциозность рынка занятости характеризуется спросом дипломированных антикризисных управляющих. Специалисты данного направления весьма актуальны в наши дни в силу отличительных особенностей, а именно совокупности массива правовых знаний, во взаимодействии со сферами менеджмента, экономики и психологии. В их компетенцию входит аналитика документации, оперативная оценка ведения бизнеса, поиск проблемных аспектов, применение необходимых инструментов и специализированной системы механизмов, разработка антикризисных программ и прочее.

Стратегическая линия поведения состоит из обширного перечня составляющих, взаимодействие которых повышает эффективность управляющего, к ним относят: доступ к функциям распоряжения и руководства, лидерский статус в организации и консультационная деятельность.

Любая необходимая способность, которой располагает управляющий, обусловлена непосредственным выполнением при помощи предметов, средств и инструментов труда какой-либо

соответствующей функции. Развитие в процессе трудовой деятельности необходимых навыков, профессиональной мобильности, а также параллельное саморазвитие, самообразование и модернизация умений постепенно наращивают состав и структуру специфических знаний. Накопленные знания координатора управления, их взаимодействие и взаимосвязь обеспечивают свободу мышления от узких ограничений и рамок, поддерживают высокий уровень сосредоточенности в действиях и решениях, позволяют проявить независимость и простор ориентации в совокупности возникающих проблемных аспектов деятельности предприятия.

Грамотный специалист данной сферы в первую очередь полагается на основы применения системы механизмов антикризисного управления, которая в свою очередь является фактором формирования профессиональных компетенций.

В общем виде антикризисное управление является узконаправленной деятельностью предприятия, которая заключается в устранении возникшего кризисного положения либо предупреждения его развития в будущем. В практической деятельности задачи антикризисного менеджмента разделены по временным периодам, они обладают качественной характеристикой различных состояний организации и подразумевают использование требуемых ситуацией управленческих инструментов.

Кризисному явлению на предприятии присущ спонтанный характер, оно не имеет временных границ и не зависит от стабильных значений финансово-экономических показателей. Поэтому антикризисное управление определяется как процесс включающий предвидение опасных кризисных ситуаций, анализ их состояния и тенденций развития, подбор мероприятий по сглаживанию и устранению негативных последствий [2]. Основной причиной кризиса является несоответствие финансово-хозяйственных параметров заявленным направлениям и задачам развития предприятия. Факторы, оказывающие влияние на данную ситуацию, подразделяются на внешние и внутренние. Внешние факторы, существуют автономно и не подчинены деятельности предприятия, это: нестабильность системы налогов и сборов; стагнация; повышение уровня инфляции; снижение объема доходов населения страны; безработица; чрезвычайные происшествия и стихийные бедствия. Внутренние факторы непосредственно связаны со всеми протекающими процессами на предприятии, к ним относятся следующие элементы: низкий уровень конкурентоспособности производимой продукции либо оказываемых услуг; снижение показателей эффективности труда; высокая степень зависимости от ключевых поставщиков; рост издержек;

неэффективное управление системой бухгалтерского учета и отчетности.

Система механизмов антикризисного менеджмента строиться на реализации основополагающих принципов управления предприятием. К перечню базовых основ следует отнести следующие:

- готовность предприятия к нарушению его функционирования;
- предупреждение кризисных явлений посредством диагностики финансовой деятельности организации;
- разработка антикризисных превентивных мероприятий;
- адекватное восприятие кризисного явления и его последствий;
- оперативная мобилизация внутренних возможностей организации, как средство реагирования на проявления кризиса и другие.

Для своевременной мобилизации механизмов антикризисного управления следует проводить непрерывный процесс мониторинга финансово-хозяйственного положения организации, акцентируя внимание на поиске проблемных зон. При возникновении сложно-разрешимых ситуаций необходимо осуществление оценки и анализа производственно-технических и технологических аспектов разрешения проблемы, также необходима активизация всех направлений аналитической деятельности предприятия [1].

На практике для контроля и управления кризисным явлением, руководящий состав организации занимается разработкой стратегии и выбором альтернатив исходя из особенностей хозяйствующего субъекта или отрасли. Протекающие кризисные явления требуют применения механизмов и инструментов управления различного спектра действия. Подобное многообразие находит свое отражение в системе, процессах и особенно в механизмах управления. Система механизмов антикризисного управления включает в себя комплекс экономических и правовых элементов, к которым относятся [3]:

- механизм диагностики и оценки бизнеса;
- совокупность элементов маркетинга (разработка стратегии, оценка риска и эффективности, проводимых на предприятии антикризисных мер, обоснование этапов проведения программы);
- инвестиционная политика антикризисной направленности;
- программа финансового оздоровления;
- программа управления ресурсами предприятия;
- система управления качеством;
- система организации предприятия;
- совокупность мероприятий по ликвидации бизнеса.

Система антикризисного управления значимую роль отводит реализации внутреннего механизма финансовой стабилизации,

который в свою очередь снимает вероятность наступления банкротства, а также избавляет предприятие от высокой степени зависимости использования заемных средств, которые подрывают финансовую устойчивость. Применение процедур банкротства инициируются в том случае, если в результате применения исследуемого механизма восстановление платежеспособности не последовало [4]. Во избежание подобного исхода практикующая система антикризисного управления включает комплекс необходимых этапов:

- прогнозирование и аналитическая деятельность (анализируются предпосылки возникновения кризисной ситуации, оценивается вероятность наступления кризиса и определение его типа);
- применение профилактических антикризисных мер;
- формирование стратегии управления кризисной ситуацией.

Антикризисное управление это комплекс инструментов внешней и внутренней направленности, которые позволяют разработать и реализовать специальные стабилизационные программы. Задача руководящего уровня в данном аспекте состоит в определении и исполнении предложенных мероприятий, а также в обеспечении стабильного притока финансовых поступлений для покрытия обязательств.

Система антикризисного менеджмента должна обладать устойчивой базовой структурой принципов, инструментов и механизмов, которые дают возможность на ранней стадии обнаружить признаки зарождающегося кризиса, что позволит преодолеть нестабильное состояние и в дальнейшем обеспечить сбалансированное развитие предприятия.

Однако, опираясь на общие практические результаты различных компаний и международных корпораций, следует сделать вывод, что всевозможные моделирования эффективной деятельности фирм и попытки поддержания стабильных показателей роста просто не находят своего отражения в жизненном цикле организации без постоянного участия компетентных специалистов: руководителей, штатных сотрудников, исполнительных органов. Неисполнение подобной необходимости влечет за собой разнообразие негативных последствий, начиная с упадка эффективности и объемов прибыли, заканчивая признанием организации неплатежеспособной, банкротом [1].

В современных реалиях реализация программ развития и повышения компетенций у сотрудников представляет собой основополагающий фактор экономического развития. Но и представителю каждого предприятия в свою очередь необходимо

вносить свой «вклад», то есть обладать массивом конкретных узконаправленных навыков решения тактических задач, предупреждать и устранять кризисные ситуации, также особого внимания заслуживает наработка и совершенствование знаний и навыков грамотного использования инструментов, методов и механизмов антикризисного управления.

Таким образом, процесс антикризисного управления, который характеризуется наличием системы формирования профессиональных компетенций, позволяет стабилизировать положение предприятия, повысить выживаемость и производственную способность, разрешить вопросы поиска и использования конкурентных преимуществ и самое главное осознать и умело оперировать кадровым потенциалом.

### *Литература:*

1. Захаров В.Я. Антикризисное управление. Теория и практика: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 304 с.
2. Талапбаева Г.Е., Ерниязова Ж.Н. Механизм антикризисного управления на предприятии // Международный журнал экспериментального образования. - 2015. - № 2-3. - С. 441-443.
3. Учет внутренних и внешних факторов в антикризисном управлении финансовой устойчивостью строительного предприятия. Шлапакова Н.А., Учаева Т.В., Сидорова В.А. Вестник белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова . 2018. № 10. С. 144-148.
4. К вопросу о повышении производительности труда: экономические и институциональные аспекты // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. / Г.Г. Балабанова, Л.И. Журавлева. - 2016. № 11. – 229-234 с.



**Афанасьев И.В., Пуль А.И.**

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

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ОБЩЕ ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

Государственный менеджмент – это деятельность органов государственной власти и их должностных лиц по воплощению плана, выработанного во благо укрепления общества и государства. Главной особенностью государственного менеджмента является то, что он осуществляется в рамках установленных законами страны и оценивается с точки зрения политических принципов.

Одним из приоритетных направлений государственного менеджмента является повышение уровня и качества жизни населения страны. Важность изучения данного направления заключается в том, что уровень жизни населения напрямую влияет на процветание государства и его репутацию.

Стоит заметить, что рассматриваемое направление является приоритетным не только в нашей стране, а во всем мировом сообществе.

Итак, уровень жизни (уровень благосостояния) – это степень удовлетворенности финансовыми и духовными потребностями населения страны товарами и услугами, которые необходимы им в данный период времени. Базовыми показателями, с помощью которых определяются уровень и качество жизни населения являются объем реальных доходов и его соотношение к потребительской корзине товаров и услуг [1].

Кроме того, качество жизни определяется с помощью нематериальных показателей, таких как состояние экологии страны, психологический комфорт и состояние здоровья населения и т.д. Показатель уровня жизни населения показывает насколько люди, проживающие в конкретной стране, удовлетворены своей жизнью, с точки зрения духовных и материальных потребностей в определённый период времени, чаще всего – год [6].

Британским аналитическим центром The Legatum Institute составляется рейтинг стран по уровню жизни населения, с использованием индекса процветания стран мира. Данный индекс характеризует благополучие и развитие каждой страны в мировом сообществе. Здесь при анализе стран берутся во внимание не только общегосударственные показатели, но и уровень образования и зарплат,

соотношение цен в государстве и реального материального положения человека, проживающего в данной стране, со средним заработком.

Индекс процветания стран мира составляют с помощью анализа различных показателей, объединенных в категории, отражающие уровень жизни населения в обществе и критерии благосостояния.

Необходимые данные для расчета индекса процветания берут у Всемирного банка, ВТО, ООН, Gallup, Economist Intelligence Unit, IDC, PwC Research и др. [13].

Итак, рейтинг самых процветающих стран в 2019 году по данным исследования Legatum Institute, проведенного по итогам 2018 года, представлен в таблице 1.

*Таблица 1*

Рейтинг стран мира по уровню жизни в 2018 году [12]

Рейтинг	Страна	Индекс
1	Норвегия	80.98
2	Новая Зеландия	80.90
3	Финляндия	80.58
4	Швейцария	79.71
5	Дания	79.33
...	...	...
96	Россия	57.07

Среди 149 стран первое место занимает Норвегия, второе – Новая Зеландия, далее – Финляндия, а Российская Федерация расположилась на 96 месте обогнав Кению, Молдовию и Азербайджан.

В этом году Россия не смогла обойти своих ближайших экономических партнеров, таких как: Греция – 53 место, Китай – 82 место, Белоруссия – 89 место. Лучше всего дела в стране обстоят с уровнем образования, здесь Россия занимает 26 место в рейтинге. Хуже всего в Российской Федерации с государственным управлением, здесь Россия расположилась на 115 месте, проиграв Сьерра-Леоне, но обогнав Бурунди.

Также эксперты выделили сильные стороны и других стран [12]:

1. В Норвегии люди отличаются сильным чувством коллектива. По данным опроса стало известно, что 93% населения могут рассчитывать на помощь кого-либо в тяжелых жизненных ситуациях. Данная страна отличается высокими показателями по балансу между трудом и частной жизнью, так как всего 3% опрошенных посчитали, что работают слишком много.

2. Швейцария отличается большой продолжительностью жизни граждан, среднее значение – 83 года.

3. В Канаде, в отличие от Норвегии работе уделяют не так много времени, а именно - 1702 часа каждый год. Однако, стоит заметить, что канадцы испытывают абсолютную удовлетворенность от своего личного участия в политике страны.

4. Швеция, в свою очередь, может похвастаться высоким уровнем образования, 87% шведов имеют хотя бы среднее образование. Кроме того, в Швеции питьевая вода отличается высоким качеством.

5. В Новой Зеландии так же наблюдается высокий уровень образования. Но данная страна отличилась еще и тем, что больше, чем все остальные страны, использует возобновляемые источники энергии.

6. Самой безопасной страной мира в 2018 году, как ни странно, стала Исландия.

7. Самой развитой страной по экономическим показателям стал Сингапур.

8. А лучшей страной для ведения предпринимательской деятельности, а также частного семейного бизнеса, названа Дания.

Анализ данного рейтинга показал, что на сегодняшний день внутри нашей страны основной стратегической целью государства должно являться повышение качества жизни населения, что, в первую очередь, должно улучшиться за счет повышения эффективности и рациональности деятельности государственного аппарата [5].

Итак, чтобы существенно повысить уровень жизни в России, мы предлагаем следующие меры [4]:

1. Обратиться за помощью к тем странам, где имеет место высокий уровень жизни, для перенимания опыта.

2. На федеральном уровне добиться социального равенства населения или хотя бы уменьшения разрыва между слоями, путем введения конкретных стандартов.

3. Регулярно осуществлять объективную оценку качества жизни населения, достоверно проводить анализ полученных результатов, вырабатывать предложения и меры для постоянного повышения уровня жизни в стране.

4. Не давать теме благосостояния страны стать неактуальной, посредством обмена опытом на различных конференциях, а также путем обсуждения в средствах массовой информации.

5. Создать горячие линии во всех регионах и муниципалитетах страны, куда можно было бы обратиться по неотложным вопросам благосостояния.

6. И что самое главное - создавать рабочие места, производить обучение и переобучение специалистов разных сфер деятельности, мотивировать работодателей к осуществлению обязательств в социальной сфере.

Реализовать выше указанные меры и решить приоритетные задачи в области здравоохранения, образования, жилищно-коммунального хозяйства государство в силах с помощью своих инструментов, к которым относятся:

1. Инструменты экономического регулирования:
  - монетарная политика;
  - фискальная политика;
  - производство общественных благ.
2. Инструменты административного регулирования:
  - государственные программы и проекты;
  - лимитирование объема государственных услуг;
  - запреты и ограничения в государственном секторе и секторе предпринимательства;
    - защита общества от отрицательных внешних эффектов рынка;
    - сглаживание асимметрии информации.

Проведя исследование, можно сделать вывод, что наша страна остро нуждается в государственной поддержке всей социальной сферы. Однако мы до сих пор не раскрыли тему потребности помощи государства на рынке труда, ведь этот сектор требует повышенного внимания, так как он связан со всеми остальными сферами и оказывает на них внушительное влияние. В настоящее время остро стоит до сих пор не решенная проблема трудоустройства молодых специалистов с незначительным опытом, и без него, трудоустройства лиц, с ограниченными возможностями, и просто людей, испытывающих трудности в поиске работы по различным причинам [9].

Государство на рынке труда - самый главный «помощник», которого никто не сможет заменить, ведь кто как ни оно обладает таким огромным арсеналом инструментов регулирования?

Государство вмешивается в деятельность рынка труда, в первую очередь, посредством законодательства и административных инструментов.

Однако, одно только наличие законов не спасет ситуацию на рынке, здесь важно, чтобы законы не просто существовали, а исполнялись, именно поэтому важны механизмы принуждения к соблюдению законов, что в первую очередь гарантирует защиту участникам трудовой сферы.

Важно сказать, что стратегия государства в сферу трудовых отношений зависит от того, какие меры регулирования государство планирует в большей степени применять: активные или пассивные меры (рис. 1).

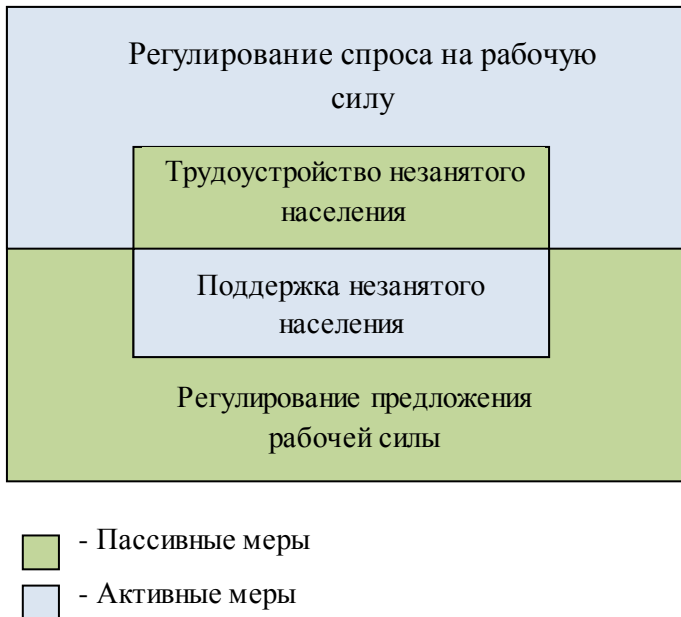


Рис. 1 Меры государственного регулирования рынка труда

Итак, самое «простое» чем государство может помочь участникам рынка труда, испытывающим трудности – это своевременное, систематическое предоставление достоверной информации о рынке труда.

С чем тяжело обстоят дела, так это с увеличением количества рабочих мест, так как для этого необходимо привлечь средства из государственного бюджета, а значит отвлечь их от финансирования другого не менее важного сектора.

Также стоит направить субсидии не домохозяйствам, как обычно, а фирмам, что повлияло бы на трудоустройство людей с ограниченными возможностями.

Если обратиться к зарубежному опыту регулирования рынка труда, то можно сделать следующие выводы [11]:

1. В Швеции правительство пытается обеспечить полную занятость населения, путем оказания активной помощи менее прибыльным предприятиям и сдерживания крупных фирм, для установления баланса между их доходами и конкуренцией.

2. В Германии осуществляется объединение предприятий и профсоюзов, регулярное предоставление консультаций касаясь темы трудоустройства, обучение и страхование, и самое главное – проведение антидискриминационной политики полового различия людей.

3. Во Франции всё большую популярность приобретает частичная занятость и сокращение количества рабочих часов и уменьшение социальных налоговых выплат.

4. Япония славится тем, что молодых специалистов, только что получивших образование, принимают на работу гарантированно на длительный период времени - до пенсии.

5. США, в свою очередь, предлагает ориентироваться на трудовую активность персонала и не нормировать рабочий день (за некоторыми исключениями).

Конечно, в каждой стране имеет место свой менталитет и уклад жизни, что существенно отражается на функционировании рынка труда, однако, может быть все-таки стоит взять на вооружение какие-либо меры из зарубежного опыта?

Итак, на сегодняшний день государственный менеджмент в области повышения качества жизни населения играет огромное значение, ведь проблема уровня жизни стоит настолько остро, что появился термин «народосбережение».

Таким образом, улучшение качества жизни на современном этапе – важнейшая задача государственного менеджмента. Государственный аппарат управления должен направить все свои «силы» на решение этой задачи, так как речь идет о благосостоянии России, а самое главное о её населении.

### *Литература:*

1. Василенко И. В. Благосостояние современного населения в фокусе социологического анализа // Синергия. - 2018. - №2. - С. 42-47.
2. Гаврилова И.А. Макаров А.Д. Качество жизни населения: стратегия повышения, государственное регулирование // Фундаментальные исследования. – 2017. – № 4-1. – С. 133-137;
3. Имакова Г.У. Государственный менеджмент как форма демократической культуры государственной службы // Молодой ученый. — 2015. — №6.1. — С. 3-5.
4. Льянова А.О. Повышение уровня и качества жизни населения – перспектива будущего России// Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки. - № 9.

5. Малкина, М. Ю. Взаимосвязь типов неравенства с показателями уровня жизни и благосостояния населения России // Terra Economicus. - 2018. - №4. -С. 46-63.
6. Мосько Т. В. Зарубежный опыт регулирования рынка труда // Инновационная экономика. -2017. - №1(19).- С. 1-7.
7. Мухачёва А. В. Качество жизни в условиях кризиса: региональный аспект: монография / А. В. Мухачёва, Е. А. Морозова ; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. образования «Кемеровский гос. ун-т». - 2017. - 230 с.
8. Современный уровень и качество жизни населения России // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Экономика и управление. – 2018. - №2(25). – С. 7-14.
9. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Ч.1: IX Международная заочная научно-практическая конференция, посвященная 165-летию В. Г. Шухова: сборник материалов (Белгород, 17 ноября 2017 г.): в 2 ч. / ред.: С. А. Михайличенко, Ю. Ю. Буряк. - Белгород: Издательство БГТУ им. В. Г. Шухова, 2017. - 358 с.
10. Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы: материалы Международной молодежной научно-практической конференции, г. Белгород, 20-21 апреля 2018 г. / отв. ред.: В.Ш. Гузаиров, И. В. Савенкова. - Белгород : Издательство БГТУ им. В. Г. Шухова, 2018. - 281 с. - 139.
11. Направления и методы государственного регулирования рынка труда [Электронный ресурс]. URL: [https://wood.ru/1361654/ekonomika/napravleniya\\_metody\\_gosudarstvennogo\\_regulirovaniya\\_rynka\\_truda](https://wood.ru/1361654/ekonomika/napravleniya_metody_gosudarstvennogo_regulirovaniya_rynka_truda)
12. Рейтинг стран мира по уровню процветания 2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/legatum-prosperity-index2019/info>
13. The legatum prosperity index™2018 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.prosperity.com/rankinds>

**Афанасьев И.В., Дрыгина С.Э.**

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

## **РОССИЙСКАЯ МОЛОДЕЖЬ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ**

В современном мире молодежь играет важную роль в жизни как всего общества, так и государства в целом. Современная молодежь – это будущее РФ. Будущей как нашего государства, так и любой страны характеризуется ее здоровьем, духовными ценностями, уровнем образования, демографической активностью, патриотизмом.

Современный рынок труда в условиях социально-экономической нестабильности не может полностью обеспечивать эффективное использование рабочей силы молодежи. В настоящее время молодежная безработица представляет собой серьезную социально-экономическую проблему. Данная проблема усугубляется из-за отсутствия совершенной законодательной базы, четкой сформированной государственной стратегии занятости, несоответствия образовательных услуг потребностям экономики. Так как молодежь имеет низкий уровень конкурентоспособности на рынке труда, то ее большая часть становится безработной или же трудоустраивается в теневом секторе экономики.

Именно поэтому незанятость молодежи на современном рынке труда включена в перечень важнейших социально-экономических проблем.

Молодежная безработица представляет собой национальную проблему, т.к. она составляет около 45 % трудоспособного населения страны. Для молодых безработных людей на рынке труда характерными являются следующие духовные явления, которые характеризуют молодежь как социальную категорию повышенного риска. Упомянутые духовные явления основаны на [2]:

1. Снижении чувства удовлетворенности жизнью.
2. Усилении чувства одиночества и социальной изоляции.
3. Потери ощущения жизни.
4. Преобладании настроений пессимизма и фатализма в отношении к жизни в целом.
5. Потери смысла жизни.
6. Повышении возбудимости и агрессивности.

Молодежь как социальная категория повышенного риска включает в себя следующие характеристики (рис.1).





Рис. 1. Молодежь как категория повышенного риска на рынке труда

Исходя из данных официальной статистики, можно сделать вывод о том, что безработица среди молодежи в 2016 году составила 18 %, в 2017 году — 28 %, в 2018 году — 30 %. Приведенная статистика подтверждает то, что структура рынка труда в РФ находится в постоянном изменении. Наиболее востребованными являются вакансии, которые еще несколько лет назад были не особо востребованы. К таким относятся ИТ-специалисты, фрилансеры в разных областях, робототехники, HR-специалисты, рекрутеры и т.д. [1]

Безработица молодежи распространяется как мужскую, так и на женскую часть населения РФ (рис.2).



Рис. 2. Динамика уровня безработицы среди молодежи в 2007-2017 гг. [5]

Анализируя рисунок 2, необходимо отметить то, что уровень молодежной безработицы среди женского пола в РФ выше, чем среди мужского. Такое явление представляет собой настоящую дискриминацию, которая объясняется тем, что для работодателей предпочтительнее сотрудники мужского пола, так как они в большей

степени направлены на карьерный рост, реже берут отпуск по уходу за ребенком и больничный.

Анализ также показывает то, что выпускники женского пола имеют заработную плату ниже, чем выпускники мужского пола. На рисунке 3 представим наиболее популярные виды деятельности российской молодежи в 2018 году.

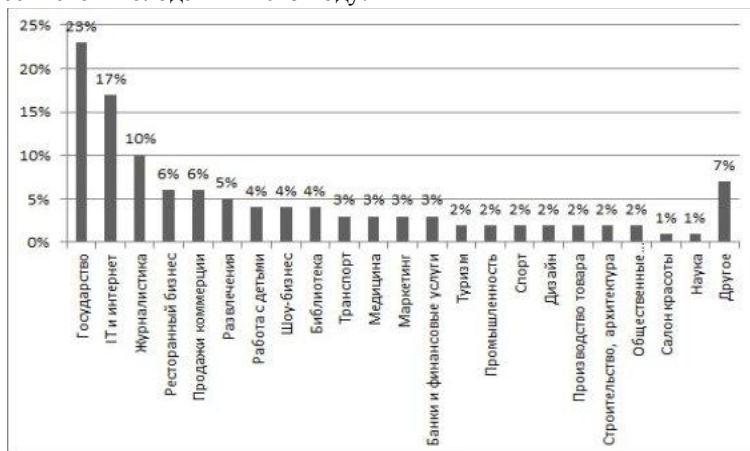


Рис. 3. Популярные виды деятельности среди молодежи России [5]

Итак, из анализа отраслевой структуры занятости молодежи, можно сделать вывод о неравномерном распределении по основным экономическим отраслям. Менее востребованными являются: наука, туризм, промышленность, наиболее востребованными являются: государство, журналистика. К самым не желаемым профессиям относятся профессии, связанные с транспортом, сельским хозяйством, жилищно-коммунальным сектором и бытовым обслуживанием.

Трудоустройство российской молодежи по основным видам деятельности, ее адаптация и профессиональная подготовка являются важными задачами, которые позволят обеспечивать реализацию прав молодежи на труд, использовать потенциал в развитии экономики страны.

На данный момент времени молодые специалисты представляют собой категорию, которая находится между возможностями и желаниями по осуществлению своей профессиональной деятельности. У выпускника после окончания высших учебных заведений возникают трудности в поиске работы, в которой опыт не является обязательным условием.

Также существует множество объективных причин, которые связаны с молодежной безработицей, представим их на рисунке 4.

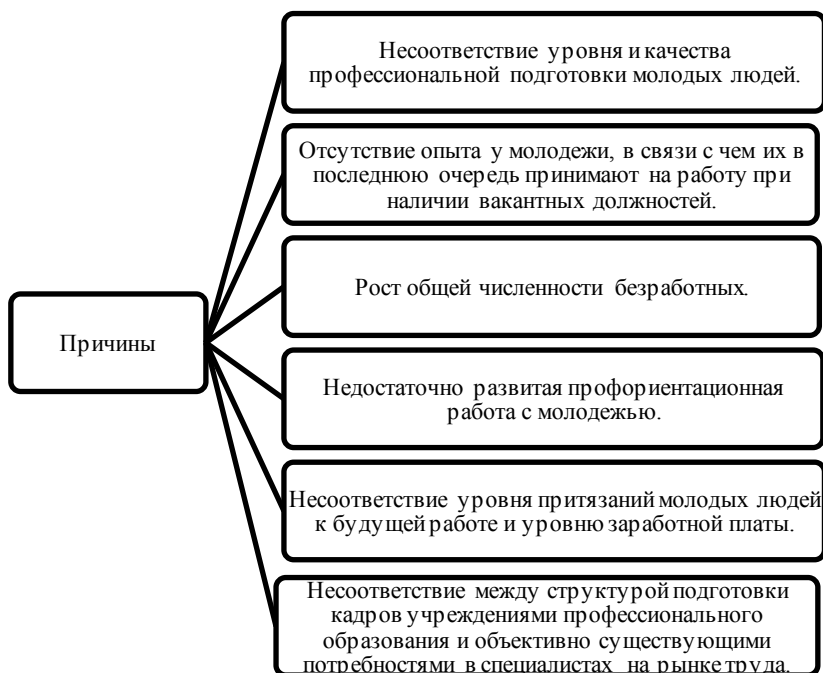


Рис. 4. Основные причины безработицы среди молодежи [3]

Проблемы безработицы молодых специалистов можно решать при помощи следующих действий, в число которых входит [4]:

1. Квотирование рабочих мест для экономически активной молодежи.
2. Графики учебы в профессиональных учебных заведениях, позволяющие молодым специалистам на последних курсах дневного обучения официально совмещать учебу и работу.
3. Восстановление практики государственного распределения на работу молодежи из числа выпускников профессиональных учебных заведений, которые обучаются за счет средств государственного бюджета.
4. Расширенная подготовка кадров в учебных заведениях, которая связана деятельностью коммерческих организаций.
5. Создание условий, которые облегчают молодежи стабильное и удовлетворяющее ее трудоустройство, особенно.

Итак, молодежь является самой перспективной группой трудоспособного населения, так как ее основными характеристиками

являются высокий уровень работоспособности, способность быстро реагировать на различные жизненные ситуации, обучаемость, физическая выносливость. Именно поэтому молодые специалисты должны быть заняты и настроены, получать высококвалифицированную профессию.

Проблемы безработицы молодых специалистов в данное время представляют собой ключевые вопросы российской экономики. Не решив данные вопросы, нельзя построить эффективную деятельность, как любой компании, так и экономики всей страны. Молодежь является главным механизмом качественной и быстрой работы, при помощи своих навыков и умений, молодые специалисты быстро схватывают и перерабатывают информацию, могут поднять экономику любого государства и вывести её на более высокий уровень развития.

### *Литература:*

1. Дорошенко, Ю.А. Интеллектуальный капитал как фактор успешного формирования инновационной инфраструктуры вуза / Ю.А. Дорошенко, И.О. Малыгина, П.И. Оспищев // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. - №2. – 2015. – С.192-195
2. Дорошенко, Ю.А. Повышение эффективности функционирования центров интеллектуальной собственности вуза как необходимое условие развития его инновационной инфраструктуры / Ю.А. Дорошенко, И.О. Малыгина // Белгородский экономический вестник. Научно-информационный журнал. – 2014. – №3. – С.3-8
3. Калашникова, И.В. Рынок труда в России / И.В. Калашников, С.В. Малинин // Международный научный журнал «Инновационная наука». 2019. № 1. С.30 – 90.
4. Кучин, Ю.Ю. Занятость и безработица РФ / Ю.Ю. Кучин // Молодой ученый. 2019. № 1. С. 132 – 134.
5. Павленко, В.А. Рынок труда, занятость, безработица / В.А. Павленко. Издательство: Московского университета, 2017. - 345 с.

**Афанасьев И.В., Арутюнян Л.Г.**  
*Белгородский государственный технологический  
 университет имени В.Г. Шухова, г. Белгород*

## **КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ НА РЫНКЕ ТРУДА**

В условиях социально-экономических преобразований современного российского рынка трудоустройство выпускников высших учебных заведений является актуальной темой. Ведь одной из серьезных причин поднятия данного вопроса связано с отсутствием определенного взаимодействия между рынком труда и университетами, подготавливающих квалифицированных специалистов. В силу своей возрастной категории молодежь служит главным обновляющим кадровым элементом и важным условием экономического развития общества [1].

Итак, конкурентными преимуществами выпускников высших учебных заведений является успешное соотношение и взаимозависимость качества образования, инновационного потенциала, уровня профессиональной подготовки.

На основе представленных достоинств молодежи в конкуренции, рассмотрим эту категорию по следующим статистическим данным: численность населения молодежи, а также проанализируем трудоустройство выпускников образовательных организаций высшего образования.

Представим численность молодежи в РФ (табл.1) [4].

Таблица 1

Численность молодежи, тыс.человек

Возрастная категория	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Юношество до 20 лет	6956	6829	6731	6690
Молодые люди (20-24 лет)	9971	9293	8445	7828
25-29 лет	12522	12620	12412	11879

На основе представленных статистических данных, можно заметить, что происходит снижение рождаемости в динамике по различным возрастным категориям молодежи. Это обосновывается старением населения, а, значит, возникает риск демографической нагрузки на молодое поколение.

В качестве более детального анализа представим данные о доли трудоустроенных выпускников образовательных организаций высшего профессионального образования (табл.2) [4].

Таблица 2

Доли трудоустроенных выпускников образовательных организаций высшего профессионального образования в %

Выпускники	2016	2017	2018
высшее образование	88,4	84,7	75,4

Снижение доли трудоустроенных выпускников с высшим образованием вызвано дисбалансом спроса и предложения на рынке труда, а также недостаточностью опыта. Поэтому молодые специалисты являются одной из самых слабозащищенных в социальном плане категорий населения РФ. Однако стоит отметить, что соответствие работы трудоустроенных выпускников 2016-2018гг. выпуска специальности, полученной в образовательной организации высшего образования больше 70 %.

Таким образом, структура механизма регулирования занятости молодежи с высшим образованием обязана включать следующие этапы совершенствования: подготовка будущих работников к профессиональной деятельности с учетом их предпочтений и желаний; различные методы стартового исходного перераспределения выпускников в соответствии с родом деятельности; повышение квалификации; проведение адаптационных мероприятий ; закрепление опыта в коллективе. Поэтому необходим существенный временной период для того, чтобы произошло становление новых трудовых ресурсов, которые закрепят положение конкурентоспособного специалиста.

Научные исследования доказывают, что конкурентоспособность личности специалиста как продукта может рассматриваться в контексте самореализации. Например, в период обучения специалиста в профессиональном учебном заведении конкурентоспособность представляет собой критерий качества подготовки.

На этапе трудоустройства она может проявляться как конкурентное преимущество в показателях качества. Для примера здесь можно представить сущность понятия «конкурентоспособность специалиста педагогического профиля», раскрывающего те индивидуальные характеристики педагога, от которых зависит успешность выполнения административно-управленческих, образовательных, воспитательно-организационных, информационно-технологических, сервисных видов деятельности, обеспечивающих

ему преимущества перед другими в профессиональной деятельности в образовательных учреждениях основного и дополнительного образования. В качестве основного определения в данном исследовании под конкурентоспособностью понимается объективная подготовленность и субъективная готовность работника участвовать в конкурентных отношениях, возникающих в трудовой сфере [5].

Итак, какие-либо изменения на рынке труда требуют от молодых специалистов довольно высококлассной подготовки, личностных качеств и профессионального опыта. В современных рыночных условиях организации все больше заинтересованы в найме студентов и выпускников, обладающих большим потенциалом и заинтересованностью в реализации новых идей и проектов. По этой причине в ходе обучения особую значимость обретает формирование у студентов таких личностных характеристик, как конкурентоспособность [2].

Отметим основные конкурентные преимущества студенческой молодежи:

- креативность;
- наличие значительного объема теоретических знаний;
- готовность работать;
- высокая и быстрая обучаемость;
- коммуникативность и заинтересованность в деле.

В связи с этим, необходимым условием для трудоустройства конкурентоспособных специалистов – информированность работодателей об их возможностях, которая напрямую связана с взаимодействием образовательных учреждений высшего образования. Данная процедура должна производиться следующим образом (рис.1)

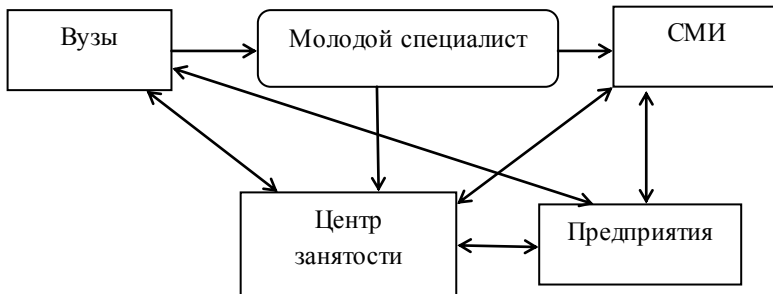


Рис.1 Схема трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием

Достоинством данной модели является прямая направленность механизма на трудоустройство молодых специалистов на рынок труда. Предприятие и центр занятости находятся в прямой зависимости, так как работодатель заключает с ним договором на испытательный срок. После успешного прохождения практики молодым специалистом на организации, он будет принят на работу по своей профессии. В случае непрохождении испытательного срока по тем или иным причинам, договор будет расторгнут. Однако молодой специалист в любой момент имеет право повторно обратиться в центр занятости для реализации себя как достойного конкурентоспособного специалиста.

Биржа труда обязана постоянно заниматься разработкой и созданием предложений для молодых специалистов, то есть создавать благоприятные конкурентные условия для самореализации в области социально-трудовых отношений. В случае же самих предприятий, то им необходимо проявлять большую социальную ответственность, а также заинтересованность по отношению к сфере образования.

Стоит отметить, что в 2017 году БГТУ им. В.Г. Шухова стал выстраивать эффективную систему трудоустройства выпускников университета, существенно расширил базу работодателей вуза. Сотрудники Центра развития карьеры БГТУ им. В.Г. Шухова начинают профориентационную работу совместно с Малым технологическим университетом еще с абитуриентами, помогая им с будущим выбором. Во время обучения студенты, вступают в строительные отряды, осваивают дополнительную рабочую профессию и становятся более конкурентоспособными специалистами.

В настоящий момент положение молодежи на современном рынке труда обуславливается также работой образовательных учреждений РФ. Которые с помощью процесса воспитания и подготовки предоставляют профессионально-квалификационный уровень собственных выпускников, формируют ценностные ориентации на модель поведения на рынке труда, труд и в области трудовых отношений.

Итоги различной оценки расположения молодого поколения на рынке труда могут быть использованы на практике, а в особенности при исследовании и исполнении органами власти федеральных проектов в области профессионального образования, различных стратегий и стандартов в рамках данных программ и молодежной политики. Кроме того результаты исследования и выработанные на их базе решения и конкретные рекомендации по профилактике карьерных стратегий могут быть использованы в воспитательной и образовательной работе института высшего образования.



С целью трудоустройства выпускников Белгородского университета им. В.Г. Шухова был создан эффективный механизм содействия и помощи молодым специалистам – это вузовская база данных, на которой размещено большое количество резюме студентов и выпускников. Данная система позволяет зарекомендовать себя как высококлассного специалиста. Причем стоит отметить, что она постоянно совершенствуется в соответствии с заданными условиями рынка труда [3].

Также проводятся экскурсии на организации, которые позволяют студентам познакомиться с условиями труда, а также производственной деятельностью всего предприятия, возможно, где-то поучаствовать в профессиональной деятельности и почувствовать себя «частью» дружного коллектива. Кроме того ведутся ярмарки вакансий с заинтересованностью десятков фирм в пределах территории института.

Таким образом, проводимые мероприятия на территории БГТУ им. В.Г. Шухова являются ярким примером одного из вариантов разрешения проблемы трудоустройства конкурентоспособного молодого специалиста. В ближайшей перспективе изучения конкурентных преимуществ студенческой молодежи на рынке труда планируются дальнейшие исследования, которые посвящены изучению динамики качественной характеристики студенческой молодежи.

### *Литература:*

1. Сероштан М. В. Востребованность выпускников вузов в сфере инженерного дела, технологий и технических наук на рынке труда / М. В. Сероштан // Вестник БГТУ им. В. Г. Шухова. - 2016. - № 12. - С. 222-228.

2. 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 2017г. / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2017. 382 с.

3. Яруллина Л.Р. Когнитивно-регулятивный механизм эффективного поведения молодых специалистов на рынке труда : моногр. — Казань : Изд-во Казанск. гос. архитектур.-строит.ун-та, 2016.— С. 117-120.

4. Федеральная Служба Государственной Статистики [Электронный ресурс].

URL:[https://www.gks.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries)

5. Cyberleninka [Электронный ресурс]. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentnye-preimushchestva-studencheskoy-molodezhi-s-vysshim-obrazovaniem-na-rynke-truda>

**Авилова Ж.Н., Батырова И.В.**

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

## **ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Персонал – это состав организации, предприятия или его часть, представляющая группу по профессиональным или иным признакам. Под управлением персонала понимают совокупность управленческих решений и видов деятельности, непосредственно связанных с организацией воздействия на людей, которые работают в учреждении или на предприятии [3, 25].

Высокий уровень подготовки персонала и управления персоналом является одной из основных проблем эффективного функционирования предприятия, так как он представляет собой движущую силу всевозможных экономических изменений. Современные концепции управления персоналом основываются, в первую очередь, на принципах и методах управления, а затем на концепции всестороннего развития личности и теории человеческих отношений [4, 198].

Именно поэтому, следует уточнить, что улучшение и усовершенствование системы управления персоналом в России должно основываться на накопленном зарубежном опыте.

Смещение различных моделей управления: американской, западноевропейской и японской активно применяются на практике в последние годы, это, так называемый, процесс интернационализации современного менеджмента. Одним из важных этапов данного процесса является ассимиляция идей системного подхода, разработка различных моделей организации как функционирующей, а самое главное, непрерывно развивающейся системы. Данные модели лежат в основе формирования совершенно нового подхода в кадровом менеджменте - управлении человеческими ресурсами.

Цель данной статьи – сравнить и проанализировать зарубежные опыт управления персоналом.

На современном этапе в теории и практике управления персоналом на фирмах индустриально развитых стран главенствуют

два диаметрально противоположных подхода - американский и японский [2, 203].

Возрастающая роль личности работника, а также понимание его мотивации, как внутренней, так и внешней, умение стимулировать и направлять сотрудника в соответствии с задачами предприятия является основой концепции управления персоналом в настоящее время.

Изменение экономической и политической систем России в 90-е годы одновременно предоставили большие возможности и серьезные угрозы для существования предприятий, а также внесли значительный уровень неопределенности в жизнь практически каждого человека.

Данная ситуация поспособствовала тому, что управление персоналом приобрело особенное значение, так как управление персоналом дает возможность реализовать и обобщить широкий спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям с учетом личностного фактора при построении системы управления персоналом.

Зачастую, при выходе на мировой рынок руководители сталкиваются с неприспособленностью опыта работы с кадрами при плановой экономике к новым условиям хозяйствования, так как в советской системе управления наряду с такими преимуществами как гарантированность занятости, социальная защита работников, существовало достаточно большое количество негативных аспектов, например, отсутствие системы отбора работников, так как существовало централизованное распределение выпускников учебных заведений, принятие на руководящие должности благодаря партийным заслугам, а также отсутствие системы мотивации и стимулирования [1, 20-23].

Итак, теперь рассмотрим более детально американский и японский подход к управлению персоналом.

Американская модель управления персоналом предполагает первоначальное определение профессионально - квалификационной модели «должности» и «подтягивание» сотрудника до наиболее подходящих работников по схеме «должность - работник». В американских фирмах можно проследить следующие особенности системы управления персоналом:

- персонал рассматривается как основной источник повышения эффективности производства, ему предоставляется определенная автономия;

- подбор осуществляется по таким критериям, как образование, практический опыт работы, психологическая совместимость, умение работать в коллективе;

- присутствует ориентация на узкую специализацию менеджеров, инженеров, ученых

Вся управленческая деятельность в американских компаниях основывается на механизме индивидуальной ответственности, оценке индивидуальных результатов и разработке количественных целей, имеющих зачастую краткосрочный характер.

Управленческие решения, как правило, принимают конкретные лица, которые и несут ответственность за их реализацию.

Уменьшение объемов работы в центральных службах и сокращения административного аппарата, более широкий перечень профессий и должностных инструкций, переход на гибкие формы оплаты труда, объединение инженеров, ученых и производственников в сквозные коллективы - проектно-целевые группы являются характерными условиями труда для американской модели управления.

В Канаде, США и других индустриально развитых странах традиционно предприятия придерживаются открытой политики «вход - выход», при которой процедура подбора кадров простая, поэтому рабочего можно уволить или переместить, если это нужно фирме.

Теперь остановимся на японской практике управления персоналом особенностью которой является создание в рамках действующей структуры, а также наличие гибкой системы групповой ответственности, горизонтальных связей и стимулов, которые функционируют в пределах существующих организационных рамок.

В основу японской модели входит первоначальное изучение сильных и слабых сторон личности работника и подбор для него соответствующего рабочего места, это система «работник - должность».

Японской модели характерна ориентация на:

- перспективу работы на одном предприятии;
- высокое качество образования и личный потенциал работника;
- оплата труда определяется комплексно, с учетом возраста, образования, стажа работы и способностей к выполнению поставленной задачи;
- участие работников в профсоюзах, которые создаются в рамках организации, а также кружках качества.

Так, японской модели управления персоналом присущи следующие принципы: переплетение интересов и сфер жизнедеятельности фирмы и работников; приоритет коллективным формам работы, предоставление значительных гарантий в обмен на преданность фирме и желание защищать ее интересы, а также поощрение трудовой кооперации внутри. Атмосфера равенства между работниками независимо от их должностей и поддержание баланса

влияния и интересов трех основных сил, обеспечивающих деятельность фирмы: руководителей, инвесторов и работников являются неотъемлемыми пунктами в японской практике.

В Японии не существует традиции распределения работников на три категории, а именно, высококвалифицированных, малоквалифицированных и неквалифицированных, так как все рабочие во время поступления на работу являются неквалифицированными, но в последствии они обязательно повышают свою квалификацию. К тому же, следует отметить, что здесь нет четкой границы между инженерно-техническим персоналом и рабочими [5, 378].

Можно смело утверждать, что основная причина успехов японской экономики кроется именно в методах управления. Используются главным образом две группы методов: «канбан» («точно вовремя») и «комплексное управление качеством» («ноль дефектов»), согласно которым и строится работа с персоналом, ведется его воспитание и формирование резерва [1, 45].

Таким образом, можно сделать выводы, что каждая модель имеет свои преимущества и недостатки. Так, для американского подхода характерно использование персонала как основного источника повышения эффективности производства, индивидуальная ответственность, краткосрочный найм, индивидуальное принятие решений, быстрая оценка и продвижение по службе.

Для японской модели характерно изучение сильных и слабых сторон личности работника и подбор для него соответствующего рабочего места, пожизненный найм, коллективное принятие решений, постепенное и медленное продвижение, коллективная ответственность и повышенное внимание к подчиненным.

Недостатком японской модели, по нашему мнению, является большая зависимость работника от фирмы, тогда как в американской модели работник может уйти в любой момент. Следует отметить, что японский стиль управления в наибольшей степени учитывает национальные традиции (уважение ритуалов, обычаев, пожизненный найм на работу).

### *Литература:*

1. Дмитриенко А., Дорошенко Е.А. Оценка уровня культуры персонала: Учеб. - практич. Пособие. - М.: МАУП, 1998. - 88 с.
2. Крушельницкая О. В. Мельничук Д.П. Управление персоналом: Учебное пособие. Издание второе, переработанное и дополненное. - М., «Кондор». - 2005. - 308 с.

3. Михайлова Л. И. Управление персоналом. Учебное пособие. - М.: Центр учебной литературы, 2007. - 248 с.

4. Мороз Н.Н. Зарубежный опыт управления персоналом Научный вестник ЮЗГУ- 2010. - вып. 2010 - 344 с.

5. Русинова Ф.М., Совет М.Л. Менеджмент: Учебник. - М.: ФБК - ПРЕСС, 2000. - 504 с.

**Бахарев В.В., Кривошеева А.С.**

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

## **СТРУКТУРА МОТИВАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

Человек может по-разному стараться, выполняя свою роль в организации. Одному может быть безразлично качество его труда, другой может стремиться делать все наилучшим образом, работать с полной отдачей, не отлынивать от работы, стремиться к повышению квалификации, совершенствованию своих способностей работать и взаимодействовать с организационным окружением.

Направленность как характеристика деятельности человека указывает на то, к чему он стремится, осуществляя определенные действия. Человек может выполнять свою работу потому, что она приносит ему определенное удовлетворение (моральное или материальное), а может делать ее потому, что он стремится помочь своей организации добиться ее целей. Для управления очень важно знать направленность действий человека, однако не менее важно также уметь, если надо, с помощью мотивирования ориентировать эти действия в направлении определенных целей<sup>1</sup>.

Известно, что мотивация к труду начинает формироваться у человека еще до начала его профессиональной трудовой деятельности. Постепенно в процессе обучения в школе, среднем специальном или высшем учебном заведении и во время социального общения развиваются трудовые качества личности, такие как трудолюбие, ответственность, дисциплинированность, приобретаются первоначальные трудовые навыки. Эти качества лежат в основе мотивации к труду и в дальнейшем получают развитие под влиянием реальной рабочей среды при вступлении в сферу общественного производства.

---

<sup>1</sup> Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Моделирование системы мотивации труда персонала: аналитический обзор // Миссия конфессий. 2018. Т. 7. № 4 (31). С. 451 - 464.

Молодые специалисты – это наиболее динамичная часть общества. В обыденном понимании молодые специалисты – это практически все закончившие вузы, техникумы, независимо от дневной или вечерней (заочной) формы обучения, работающие сравнительно недолгий срок и имеющие небольшой практический опыт работы по полученной в учебном заведении специальности.

Мотивация молодого специалиста – это побуждение к действию, основанное в большей степени на неосознаваемых потребностях, имеющих характерное свойство постоянно трансформироваться<sup>2</sup>.

Высокая мобильность является одной из характеристик молодого специалиста. Для молодых специалистов характерны: социальная мобильность, под которой понимается изменение индивидом или группой места, занимаемого в социальной структуре, перемещение из одного социального слоя (класса, группы) в другой (вертикальная мобильность) или в пределах одного и того же социального слоя (горизонтальная мобильность) и «деловая мобильность» – это желание браться за любое дело, предлагать новые идеи и в случае не удачи (не принятие идей или фиаско в процессе выполнения заданий), молодой специалист с большим энтузиазмом берется за новые дела.

Проблема мотивации молодых специалистов на предприятиях становится объектом пристального внимания руководителей предприятий и объектом исследования различных научных школ. Ученые, занимающиеся проблемами мотивации, не уделяли серьезного внимания мотивации молодых специалистов. Причина, по которой мотивация молодых специалистов игнорировалась, как важный фактор влияния на показатели эффективности предприятия кроется в том, что существование системы распределения молодых специалистов после завершения обучения в ВУЗах по предприятиям создавала ошибочное ощущение идентичности мотивов опытных работников и молодых специалистов<sup>3</sup>. Существование такой системы распределения сводило на нет возможность самостоятельного планирование карьерой, а наличие усредненной заработной платы по стране лишало возможности поиска более оплачиваемой работы. В результате в большинстве случаев мотивация молодых специалистов не обнаруживала себя явно, вот в этом и заключалась главная причина столь долгого игнорирования мотивации молодых специалистов.

---

<sup>2</sup> Жерздева Е. Н. Трудовое поведение молодых специалистов на российском рынке труда // «Молодой специалист XXI века». М., 2009. С. 97-98.

<sup>3</sup> Прошкин Б. Г. Мотивация труда: Управленческий аспект. Новосибирск: СО РАН, 2008. С. 105.

Говоря о потребностях молодежи, можно еще раз упомянуть теорию А.Маслоу. В ней потребности человека разделены на физиологические потребности, потребности в безопасности, в любви и принятии, потребности признания и самоутверждения, самовыражения. Данные потребности не чужды любому человеку, но в период ранней взрослости некоторые из них более актуальны, некоторые менее. Так, например, потребность в признании, в принятии, самовыражении, а также в карьерном росте, активном отдыхе, коллективной деятельности, творческом разнообразии работы, в межличностном общении и уважении со стороны старших может оказаться для молодежи важнее, чем высокая заработная плата.

В этой связи стоит упомянуть о «патерналистской» концепции мотивации трудовой деятельности В.Врума и Э.Диси. Эта теория рассматривает вознаграждение, как основной побудительный рычаг, стимулирующий работников к усердному труду. При этом вознаграждения, которые используются в качестве поощрения, не зависят от продуктивности деятельности, а получаются персоналом в силу их принадлежности к данному предприятию. Сюда же относятся комфорт на рабочем месте, удобные часы работы, компетентность руководства, добрые отношения со стороны коллег.

Мотивационная сфера молодых специалистов характеризуется:

- высокой мотивацией достижения успеха и готовностью к риску, низкой мотивацией избегания неудачи;

- высокой ценностью достижения, безопасности и самостоятельности;

- приоритетным направлением в развитии карьеры для молодых специалистов является ориентация на управление людьми и процессами, привлекательной является карьера, ориентированная на служение людям и стабильность. Наименее привлекательной карьерой для молодых специалистов является карьера, направленная на реализацию и развитие технических или функциональных способностей;

- целевые приоритеты: молодые специалисты на первое место по важности ставят цели, связанные с профессиональной деятельностью, производством, карьерой и образованием, цели, направленные на реализацию себя как субъекта профессиональной деятельности; на второе место – цели, связанные с благополучием в семейной жизни, направленные на реализацию себя как субъекта личной жизни; на третье место выходят индивидуальные цели, связанные с жильем и финансовым благополучием;

- мотивационные и гигиенические факторы по Ф.Герцбергу: наиболее важными в работе молодые специалисты считают факторы



продвижения по службе, хорошей зарплате и профессионального роста, наименее важными в работе определяются факторы лидерства и свободы на работе. Наибольшую удовлетворенность вызывают факторы хороших отношений с коллегами, занимаемого положения в рабочей группе, стабильности и надежности, информированности о результатах работы. Низкую удовлетворенность вызывают рабочие условия, зарплата, продвижение по службе.

Структура мотивации молодого специалиста на личностном уровне представляет собой взаимодействие мотивации достижения успеха и мотивации избегания неудачи. Это взаимодействие опосредовано готовностью к риску, ценностями самостоятельности и стимуляции, достижения и власти, а также контролем за действием. Чем выше у молодого работника значимость перечисленных ценностей, тем выше мотивация достижения успеха; чем ниже значимость перечисленных ценностей и выше контроль за действием, тем выше мотивация избегания неудачи<sup>4</sup>.

Сказанное позволяет уточнить понятие мотивации как совокупности сил, побуждающих человека осуществлять деятельность с затратой определенных усилий, на определенном уровне старания и добросовестности, с определенной степенью настойчивости, в направлении достижения определенных целей. Следовательно, специфика мотивационных особенностей молодых специалистов заключается в высокой мотивации достижения успеха, высокой общей удовлетворенности, высокой значимостью ценностей достижения, безопасности и самостоятельности, ключевой целью является реализация личности в профессиональной сфере.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод: мотивация – это то, что заставляет человека действовать, а главное, придает его деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей, создавая условия для наиболее полной реализации трудового потенциала каждого работника на конкретном рабочем месте. Таким образом, только через осознание человеком трудовых мотивов, приводит его к тому, что необходимо искать профессию, соответствующую целевым установкам и функциональным возможностям.

---

<sup>4</sup>Чернышенко Н.А. Работа с молодыми специалистами // Начальная школа. 2010. №9. С. 4.

### *Литература:*

1. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Моделирование системы мотивации труда персонала: аналитический обзор // Миссия конфессий. 2018. Т. 7. № 4 (31). С. 451-464.
2. Жерздева Е. Н. Трудовое поведение молодых специалистов на российском рынке труда // «Молодой специалист XXI века». Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 2009. С. 97-98.
3. Прошкин Б.Г. Мотивация труда: Управленческий аспект. Новосибирск: СО РАН, 2008. 312 с.
4. Чернышенко Н.А. Работа с молодыми специалистами // Начальная школа. 2010. №9. С. 4-7.

**Бендерская О.Б., Закурдаева А.Э.**

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

### **ЧЕЛОВЕК КАК СУБЪЕКТ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ**

*«Сколько бы ты ни жил, всю жизнь  
следует учиться»*

*Сенека*

Актуальность данной темы заключается в проблеме готовности каждого человека к непрерывному образованию, под которым понимается сложное интегрированное новообразование, обеспечивающее включенность человека в образование на любых этапах его жизни [18].

Непрерывное образование – это главный фактор развития современных образовательных систем [13]. Представляет собой целостный процесс, состоящий из последовательно следующих друг за другом ступеней специально организованной учебной деятельности, создающих человеку благоприятные условия для жизни [3].

Рассмотрим несколько наиболее значимых моментов многозначности термина «непрерывное образование».

Во-первых, он обозначает некое постоянное, непрерывное совершенствование знаний, умений, навыков человека, связанных с необходимостью быть актуальными в современной среде [17].

Во-вторых, этот термин рассматривается как система взглядов на образовательный процесс в целом. Система подразумевает учебную деятельность как неотъемлемую и основную составляющую образа жизни человека в любом возрасте; содержит предпосылку

необходимости достройки образовательной лестницы новыми ступенями, рассчитанными на все периоды жизни человека [15].

В-третьих, предусматривает постоянное обогащение творческого потенциала личности, его развитие.

Истоки идеи непрерывного образования впервые находят свое отражение 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 [4].

Попытки реализовать идею непрерывности образования были осуществлены в XIII-XIV вв. в городах Европы на основе «цеховых школ», которые открывались и содержались ремесленными цехами.

Идея непрерывности образования получила новые интерпретации в нашей стране после 1917 г., что способствовало формированию новой системы образования. Появились новые формы и виды образовательных учреждений, образование взрослых, повышение квалификации работающего населения [10].

Однако к концу 60-х годов XX века концепция непрерывного образования претерпела неудачу.

Обращения к проблеме были основаны 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, признавшее непрерывное образование основным принципом, «руководящей конструкцией» для нововведений или реформ образования во всех странах мира [20].

Основоположник современных представлений о непрерывном образовании – чешский педагог-гуманист Ян Амос Коменский, в работах которого содержится основная мысль, нашедшая отражение в настоящее время в концепции непрерывного образования.

В настоящий момент большое внимание уделяется развитию системы непрерывного образования. Меняются представления общества, расширяются научные знания, возникают новые взгляды на образовательный процесс, его цели, задачи, возможности [2].

Жизнь выдвигает свои требования: развивать способность человека быстро реагировать на все изменения, проявлять инициативу, развивать коммуникативные навыки.

Изменилась цель образования, связанная с возможностью человека приспосабливаться к постоянно меняющимся условиям жизни. Постепенно «образование на всю жизнь» заменяется «образованием через всю жизнь» [4].

Это постоянное совершенствование знаний человека, вызванное необходимостью «идти в ногу со временем», стремление быть

востребованным в существующей профессиональной и социальной среде[12].

Решение задач воспитания и обучения, профессиональной подготовки человека должно, с одной стороны, учитывать актуальные и перспективные общественные потребности[16], с другой стороны, – удовлетворять стремление человека к самообразованию, разностороннему и гармоничному развитию на протяжении всей жизни.

Современный человек должен не только обладать определенными знаниями, умениями и навыками, но и уметь учиться, постоянно стремиться к обогащению своих знаний, развитию умений, навыков, находить различные источники информации[1].

Самообразование, в свою очередь, может включать: получение среднего профессионального, высшего профессионального образования; овладение иностранными языками; персональным компьютером; совершенствование своего культурно-технического уровня; стремление к получению новых знаний, умений, навыков; совершенствование дисциплинированности, ответственности, инициативности, творческого подхода к деятельности [6].

Человек, получающий знания в любой образовательной системе – обучающийся. Это понятие подчеркивает, что он обучается сам при помощи преподавателя, соучеников, являясь активным субъектом образовательного процесса и характеризуясь всеми субъектными качествами, чертами [7].

Каждый обучающийся обладает индивидуальными личностными и деятельностными особенностями, например, особенностями:

- задатков;
- способностей интеллектуальной деятельности;
- уровня притязаний;
- самооценки;
- работоспособности;
- эмоционально-волевых ресурсов;
- выполнения деятельности (планируемость, организация, точность);
- собственным характером стиля деятельности по отношению к учебе [9].

В то же время, все обучающиеся на определенной ступени образовательной системы характеризуются исходными общими и типическими особенностями, чертами.

Понятие «готовность к непрерывному образованию» связано с формированием:

– системы представлений об образовании как инструменте личностного и профессионального развития и о возможностях формальной и неформальной систем образования в достижении личных и профессиональных целей;

– потребности, мотивации и интереса к обучению;

– умений анализировать образовательные потребности, способности и возможности, ставить дидактические задачи, подбирать инструменты решения, анализировать достижения, корректировать результаты;

– умения делать выбор в образовательной среде;

– ценностного отношения к образованию, личностным результатам;

– системы личностных качеств [11].

Непрерывное образование – важный компонент взаимодействия науки, экономики и образования. Эффективность и возможность образовательной деятельности определяются взаимосвязями между различными стадиями инновационного цикла, производителями и потребителями услуг; фирмами, рынком, государством и другими социальными партнерами.

В связи с этим студенческая аудитория становится категорией особого внимания ВУЗов, так как за 4–6 лет обучения в системе высшего образования студент должен не только овладеть профессией, но и приобрести необходимый комплекс знаний, позволяющий выступать менеджером дальнейшего обучения. Эта задача закреплена на уровне Федеральных государственных образовательных стандартов, однако эффективно решаться только через основные образовательные программы она не может.

Важным инструментом получения знаний и умений в системе непрерывного образования становятся альтернативные программы, включающие [8]:

– дополнительное образование;

– дополнительное профессиональное образование.

Они позволяют не только формировать и развивать комплекс учебных умений, но и повышать конкурентоспособность выпускника на рынке труда.

Специфика готовности человека к непрерывному образованию в системе проявляется через:

– понимание особенностей будущей трудовой деятельности, интерес к профессии, желание достижения высоких результатов;

- представление рынка труда, наличие умений анализировать и прогнозировать особенности развития трудовой сферы, возможности получения работы, перспективной трудовой занятости;
- умение анализировать результаты обучения, свои сильные и слабые стороны, связанные с выполнением трудовых функций;
- умение проектировать дальнейший образовательный маршрут.

Также существует проблема включения студентов в систему вышеупомянутых программ, которая носит двусторонний характер.

С одной стороны, современные ВУЗы имеют слабые представления о потребностях студентов в дополнительном образовании, что является серьезным препятствием в проектировании и открытии новых образовательных программ для студенческой аудитории [19].

С другой стороны, важную роль в развитии сектора играет современный обучающийся – студент. На базе институтов непрерывного образования ВУЗов создаются отделы по работе со студентами.

В современных статьях, обобщающих инновационный опыт реализации дополнительных профессиональных программ для обучающихся, основной акцент сделан на организационном аспекте деятельности и на формировании востребованных предметных компетенций. За рамками работ остается изучение готовности студентов к проектированию маршрутов непрерывного образования в системе профессионального образования.

Студент, включенный в систему дополнительного образования, – это субъект, освоивший технологию получения образования, которое необходимо ему для решения личных и профессиональных задач в течение жизни.

Современное студенчество, как и наше общество в целом, все больше характеризует утилитарная направленность на личное материальное благополучие. Такая направленность самосознания – естественное следствие распространения в обществотехнократического мышления (распространение технократического мышления проявляется в приоритете мещанских интересов, в антипатриотизме, примитивном стяжательстве, пренебрежении культурным наследием).

В становлении интеллигента очень важно сохранить существующие в студенчестве альтруистические потенции. Главным и необходимым функциональным узлом воспроизводства интеллигенции всегда была и остается высшая школа – школаинтеллектуальной элиты.

Поэтому ВУЗы в первую очередь должны быть заинтересованы в развитии субъектной позиции студента как человека, готового к активному участию в системе непрерывного образования, в том числе в стенах родного ВУЗа после получения основного образования.

Многие ученые отмечают, что система непрерывного образования играет важную роль при формировании кадров для инновационного развития регионов страны [5].

Таким образом, цель непрерывного образования – не только в том, чтобы учить человека всю жизнь, но и в том, чтобы он учился сам.

### *Литература:*

1. Бендерская О.Б. Достижения НИРС кафедры бухгалтерского учета и аудита БГТУ им. В.Г. Шухова // Белгородский экономический вестник. 2018. № 1 (89). С. 284-289.

2. Бендерская О.Б. Инновационные методы и информационные технологии в учебном процессе кафедры бухгалтерского учета и аудита БГТУ им. В.Г. Шухова // Белгородский экономический вестник. 2011. № 4 (64). С. 122-124.

3. Бендерская О.Б., Резниченко Е.В. Безработная молодежь на современном российском и мировом рынке труда // Белгородский экономический вестник. 2019. № 1 (93). С. 36-42.

4. Бендерская О.Б., Слабинская И.А. Оптимальное построение дисциплины «Бухгалтерский учет и анализ» в системе высшего образования с применением дистанционных технологий в соответствии с ФГОС ВО четвертого поколения // Современные образовательные технологии. Опыт, реализация, перспективы: сб. статей по м-лам Междунар. заоч. науч.-практич. конф. Белгород, 28-29 ноября 2013 г. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2013. С. 142-147.

5. Джемали О., Чижова Е.Н., Стрябкова Е.А. Особенности управления региональной инновационной системой Белгородской области // в сб.: Экономика. Общество. Человек. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2017. С. 170-176.

6. Ключарев Г.А., Диденко Д.В., Латов Ю.В., Латова Н.В. Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / Под общ. ред. д.соц.н., к.э.н. Ю. В. Латова. М.: ЦСПиМ, 2016. 433 с.

7. Колесникова И.А. Непрерывное образование: 21 век. [Электронный ресурс]. URL: <https://Ш21.petsru.ru>

8. Лазарева А.С., Чижова Е.Н. Инвестиции в развитие человеческого капитала // с сб.: Экономика. Общество. Человек. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2017. С. 16-19.

9. Лопаткина Е.В., Николаева И.В., Покровский В.П. Непрерывное образование – стратегия жизни современного человека // материалы II Всерос. науч.-практ. конф. Владимир: Изд-во ВлГУ, 2017. С. 323.

10. Машинистова Н.В. История становления дополнительного образования в России // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II Междунар. науч. конф. Пермь: Меркурий, 2017. С. 38-42. (дата обращения: 23.10.2018). [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru>.

11. Понятовская Е.В. Диалоги об интеллигентности // История. 2016. № 8. С. 54-59.

12. Слабинская И.А., Бендерская О.Б. Методические вопросы оптимального построения учебной дисциплины «Бухгалтерский учет и анализ» // Актуальные проблемы экономического развития: сб. докл. Междунар. заочной науч.-практ. конф., посвященной 20-летию института экономики и менеджмента. – Белгород: изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2013. – Ч. 2. – С. 197-200.

13. Чикина Е.Д., Шульга Д.Д. Методические материалы по построению системы оценок социально-экономической ситуации в регионе // Экономика и управление: проблемы, решения. 2016. Т. 1. № 5. С. 86-95.

14. Чижова Е.Н. Философия инновационного развития // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2017. № 10. С. 232-235.

15. Чижова Е.Н., Медведев И.П. Концепция управления знаниями в экономике знаний // В сб.: Экономика знаний и роль человеческого капитала в ее формировании: под ред. проф. Чижовой Е.Н. Белгород: изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2018. С. 57-67.

16. Чижова Е.Н., Урсу И.В. Человеческий капитал и инновационное развитие экономики. Белгород: изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2016. 215 с.

17. Doroshenko YA., Malykhina I.O., Somina I.V. Studying the mechanism of infrastructure support of high-tech business as an integrator of innovation-investment development // *Espacios*. 2018. Т. 39. № 47. С. 24.

18. Doroshenko YA., Shutenko A.I., Shutenko E.N., Ospishchev P.I., Somina I.V. Student self-fulfillment at enterprises as activating factor of high-tech economic sector // *в сб.: The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 2017. С. 1297-1307.



19. Glagolev S.N., Bukhonova S.M., Chikina E.D. Relevance of deterministic chaos theory to studies in functioning of dynamical systems В сб.: IOP Conference Series: Materials Science and Engineering 2018. С. 022017.

20. Slabinskaya I.A., Benderskaya O.B. Stable development' term and its usage in Russian economic editions // Journal of Fundamental and Applied Sciences. 2016. Т. 8. № 2S. С. 1494-1501.

**Бережной О.Л., Гончаров М.С.**

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

### **ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ В ТЕХНИЧЕСКИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ**

Производственная практика для технических ученых заведений является необходимым элементом формирования профессиональных компетенций специалиста. В настоящее время работодатели требуют разносторонне подготовленного работника способного к эффективной деятельности на производстве. При этом онисчитают, что имеются определенные трудности в адаптации молодых специалистов на производстве, поскольку наблюдается серьезный разрыв между теоретической подготовкой молодых специалистов - машиностроителей и требованиями работодателя к уровню их готовности решать реальные профессиональные задачи.

Поэтому особую значимость приобретает ориентация среднего профессионального образования на взаимодействие с промышленными предприятиями по рациональной организации производственной практики студентов для формирования их профессиональной компетенций, т.е. необходимо соединить теоретическую подготовку с формированием практических навыков для облегчения их трудоустройства на рынке труда. Кроме того, благодаря производственным практикам осуществляется обратная связь между работодателями и преподавателями технических учебных заведений [1,2].

Государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования [3] предъявляет ряд требований к уровню подготовки специалистов. Специалист по технологии машиностроения должен, обладать общими и профессиональными компетенциями. Компетентность - это обладание специалистом определенными знаниями и умениями, навыками, то есть обладание определенной компетенцией или системой компетенций в определенной области, а также совокупность его личностных качеств

и его личностное отношение к предмету деятельности. Именно такие качества специалиста сегодня определяют профессиональную компетентность выпускников колледжей и техникумов. Профессиональные компетенции студенты приобретают в ходе прохождения практики.

Основными задачами учебной и производственной практики является - формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Большинство студентов, обучающиеся на первых курсах, не осознают значимость и перспективу выбранной профессии. Практика, особенно производственная, является мощным мотиватором для процесса обучения и самообучения студенты, так как дает понимание перспектив выбранной им профессии.

Практика студентов делится на учебную и производственную. Самая первая ступень – учебная практика. Основной задачей учебной практики является закрепление полученных в ходе обучения знаний. Она проводится по профессиональным модулям на учебно-производственной базе учебного заведения.

С помощью производственной практик руководство колледжа может получить дополнительную информацию о рынке востребованных компетенций на рынке профессий; о возможности трудоустройства на предприятиях, где проходила производственная практика) и др. На предприятиях для студентов важно проявить собственную инициативу.

На третьем курсе начинается производственная практика. При этом осваиваются профессиональные умения и навыки выполнения технологических операций на станочном оборудовании предприятия. Производственная практика на четвертом курсе плавно перетекает в так называемую преддипломную практику. Во время производственной практики выпускник обязан собирать данные для своей выпускной квалификационной работы.

По окончании практики студент должен защитить отчет о практике. Основанием для допуска студента к защите отчета по практике является полностью оформленный отчет по производственной практике в соответствии с программой производственной практики. К отчету по производственной практике обычно требуется: дневник по производственной практике, оформленный в соответствии с установленными требованиями, заверенный печатью организации - базы практики и подписью руководителя практики от предприятия.

Положительная характеристика организации на студента по освоению общих компетенций в период прохождения практики заверенная подписью руководителя и печатью организации. В результате защиты отчета о практике студент получает оценку. При оценке учитываются содержание и правильность оформления студентом дневника и отчета по практике; отзывы руководителей практики от организации и колледжа. Оценка проставляется в ведомость, зачетную книжку студента по практике. Студент, не выполнивший программу практики без уважительной причины или получивший отрицательный отзыв о работе, может быть отчислен из колледжа за академическую задолженность. В случае уважительной причины студент направляется на практику вторично, в свободное от учебы время.

Отсутствие или недостаточное владение практическими навыками значительно затрудняет поиск работы выпускников средних учебных заведений, а также их закрепление на рабочих местах при трудоустройстве. Наблюдается парадокс, когда при нехватке специалистов многие выпускники не могут найти работу или работают не по специальности, поскольку у них отсутствуют профессиональные навыки. В результате прохождения практик у студентов формируются компетенции, необходимые для их лучшего трудоустройства в будущем.

К основным особенностям практического обучения можно отнести: недостаточную оснащенность учебных заведений и многих предприятий, отражающую современный уровень производства, развитие информационных технологий, корпоративную культуру труда, организацию эстетической среды, что стимулирует развитие ценностного отношения к профессии, характеру трудовой деятельности и перспективам карьерного роста; нежелание предприятий представлять места проведения практики.

Система поэтапной практической подготовки студентов, которая была в Советском Союзе и должна быть в настоящий момент или получить свое утверждение, являющаяся неотъемлемой частью учебного процесса, в настоящее время во многом утрачена. Вопросы производственной практики решаются во многом формально, зачастую студенты вынуждены самостоятельно искать места практики через своих знакомых, родителей [4]. Многие представители бизнеса, предприниматели не приветствуют свое участие в воспитании новых квалифицированных кадров для промышленности России (им иногда выгодней организовать производство в других странах). Это приводит к тому, что даже те студенты, которые получили возможность пройти практику на реальном производстве, получают от нее гораздо

меньшую отдачу, чем это требует программа подготовки квалифицированного специалиста.

Соответственно, пути решения поставленных вопросов видятся в более тесном сотрудничестве предприятий и учебных заведений: в оснащении техникумов и колледжей оборудованием, разработке инновационных технологий, обеспечении кадрами образовательного процесса; неформальное руководство практикой как на предприятии, так и в учебных заведениях.

Производственная практика проводится в организациях, направление деятельности которых соответствует профилю подготовки студентов. Специалисты предприятий привлекаются к разработке учебно-программной документации по производственной практике, принимают участие в аттестации практической подготовки после прохождения студентами всех видов производственных практик, в том числе преддипломной, являются членами государственной аттестационной комиссии. Взаимодействие с предприятиями, осуществляется на основе прямых договоров о производственной практике. Руководителями производственной практики назначаются специалисты предприятий, наиболее опытные и квалифицированные работники.

Практика показывает, что после прохождения работы на предприятии студент ответственнее относится к своей специальности и рассматривает варианты уже дуального обучения. Обучающиеся начинают стремиться стать лучше в своей профессии, повысить свою квалификацию. Плодотворное сотрудничество руководства колледжей с ведущими предприятиями города и области, такими как ООО «Белэнергомаш – БЗЭМ», ЗАО «Сокол-АТС», ЗМС-Технолоджи, ООО «Русский инструмент», АО «Гормаш» дает возможность осуществления дуального обучения и в последствии устройства студентов на работу.

Многие студенты пришедшие на производственную практику на завод и проявившие себя во время ее прохождения после получения диплома приходят устраиваться на работу в «знакомые места» и благодаря уже подтвержденной квалификации без проблем становятся работниками данной организации.

Также сотрудничество колледжа с предприятиями приводят к идеям организации различных олимпиад профессионального мастерства, где студенты колледжа соревнуются наравне с работниками предприятий. Такой практический опыт олимпиад должен помочь обучающимся в других связанных с профессией мероприятиях, но уже всероссийского масштаба профессионального мастерства и пробиться в сборную России WORLDSKILLS.

Современное профессиональное образование должно дать молодым людям не только и не столько сумму знаний, но и уверенность в своих силах, которые формируются в ходе работы на предприятии в результате прохождения практик [5], поскольку в результате этого формируется набор компетенций, обеспечивающих готовность выпускников к работе в сложных экономических условиях, высокой адаптационной способности и возможности формирования цельной личности современного общества.

### *Литература:*

1. Гражданский кодекс Российской Федерации Части первая, вторая, третья и четвертая. - М.: Омега-Л, 2015. - 560 с.
2. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации [Текст]: принята всенар. голосованием 12.12.1993 г. / Российская Федерация. Конституция (1993) – М., АСТ «Астрель», 2004. – 63 с.
3. Федеральный Государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 15.02.08 Технология машиностроения [Текст]: утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 апреля 2014 г., №350 / Министерство образования и науки Российской Федерации. – Москва: 2014 г.
4. Бабаев Б.Д., Луценко С.В. Взаимодействие высшей школы и бизнеса в организации подготовки кадров для экономики страны// Экономика образования. 2009. № 4(2). -С. 41-46.
5. Лебедева Е. Инновационное развитие и образование //Мировая экономика и международные отношения. 2007. № 12. -С. 45-54.

**Божков Ю.Н., Ковалева Т.Н., Чижавко А.В.**

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

## **ГЛОБАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА И ГЛОБАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

Глобальная экономика представляет собой единую систему, имеющую многоуровневую структуру и объединяющую экономики различных государств мира. Термин глобальная экономика как правило подразумевает внешнеэкономическую деятельность различных государств, не учитывая государственные границы.

Развитие глобальной экономики обусловлено международным разделением труда, в результате чего появилось два «течения»

отдельных экономических секторов, которые в последующем объединились в единую систему. Под глобализацией понимается объединение экономик различных государств в единое целое. Основными ее причинами являются рост уровня конкуренции, а также научно-технический прогресс. Суть глобальной экономики заключается в расширении и оптимизации имеющихся взаимоотношений между странами и людьми. Это сказывается на формировании мирового рынка трудовых ресурсов, капиталов, товаров, инновационного и информационного развития. Обеспечение приоритета труда среди основных факторов производства предполагает кардинальные роли образования в современной мировой экономической системе[1,2]. Общемировой глобализационный тренд накладывает отпечаток и на систему образования.

Глобализация образования – это предоставление возможности обучения и получения образования в разных государствах мира, посредством расширения потенциального выбора учебных дисциплин и профессоров, обеспечивающих их доведение до учащихся.

Процесс глобализации предполагает развитие единого образовательного пространства в мире, а также создание единого мирового рынка товаров, услуг и трудовой силы.

Глобализация образования предоставляет возможность получать образования в любой из стран мира по выбору, а полученный по итогу обучения документ будет действителен на территории всего образовательного пространства (в тех странах, которые в него входят). Современная глобализация образования предусматривает внедрение в процесс обучения системы кредитов и зачетов, которые будут позволять накапливать баллы, признаваемые во всех образовательных учреждениях. На основании данной системы будут доступны стажировки в выбранных студентами странах, а также возможность обмена методическим и научным опытом между профессорско-преподавательским составом.

Глобализация образования способствует отбору дисциплин на основании конкуренции, а в долгосрочной перспективе и выбор учебных заведений. То есть каждое образовательное учреждение будет стремиться быть «сильным» в плане предоставления образовательных услуг, то есть наращивать и совершенствовать собственную методическую, техническую, материальную и преподавательскую базы. Образование в эпоху глобализации представляет собой такую сферу, в которой учащиеся не только получают определенные знания и навыки, но и постепенно приобщаются к мировой культуре, общемировым ценностям, расширяют свой кругозор, а также знания в области конкретных профессиональных компетенций и условий труда

в различных странах мира. Все это способствует тому, что у учащихся и студентов происходит развитие профессионального самосознания, формируются ориентации индивидуальных ценностей, необходимых для развития творческой деятельности в рамках мирового пространства, без учета государственных границ и интересов своей страны [1].

Глобализация образования закладывает и укрепляет основные направления перераспределения человеческих и трудовых ресурсов в те страны, где для них созданы более привлекательные условия для работы и развития.

Таким образом, современная глобализация образования направлена на укрепление индивидуальных позиций будущих специалистов в различных областях деятельности, предоставляет им обширные возможности для профессионального и личностного саморазвития, посредством широкого выбора мест и условий применения своих творческих сил, а также позволяет осуществлять концентрацию человеческого капитала высокого качества в тех странах, которые в этом больше всего нуждаются, посредством создания эффективных условий получения образования и последующего трудоустройства.

Глобализация образования имеет следующие ключевые аспекты[3,4]:

- 1) Всеобщий рост значения экономики и знаний в современном мировом обществе.
- 2) Повсеместное внедрение в системы образования различных уровней информационно-коммуникационных технологий.
- 3) Расширение заключения межгосударственных торговых соглашений, которые охватывают и такую область как предоставление образовательных услуг.
- 4) Возрастающая роль рынка и рыночной экономике, выход их на международную арену.

Все современные аспекты глобализации образования выступают в качестве катализаторов развития системы высшего образования, а именно:

- 1) Возникновение инновационных провайдеров в системе образования, таких как: медиакорпорация, корпоративный университет, мультинациональная компания и т.д.
- 2) Появление новых форм по обеспечению системы образования: прямое, виртуальное, дистанционное. Данные формы могут предоставляться как государственными образовательными учреждениями, так и частными.

3) Повышение диверсификации документов о получении образовании и квалификации (дипломы, свидетельства и т.д.).

4) Повышение мобильности учащихся, студентов, образовательных программ, проектов и провайдеров, каждый из которых может выходить за рамки национальных границ.

5) Акцентирования на значение получения образования, актуализация на самообразование и самосовершенствование на протяжении всей жизни.

6) Повышение количества частных компаний, предоставляющих образовательные услуги в сфере среднего профессионального и высшего образования.

Все указанные явления оказывают значительное влияние на изменения в сфере образования, а именно повышают его доступность, качество, разнообразие образовательных направлений и, что немаловажно, финансирования.

Основными проявлениями глобализации образования являются[1,5]:

1) Появление глобального международного рынка образования.

2) Информатизация системы образования, в том числе развитие онлайн-обучения.

3) Интеграция и интернационализация.

4) Внедрение конвергенции, которая предполагает взаимопроникновение и слияние образовательных и общественных систем.

5) Стандартизация образовательных систем и культурных ценностей.

Развитию данных тенденций в России послужило присоединение к Болонскому процессу, который предполагает гармонизацию тех систем образования, которые сложились в нашей стране исторически и имеют определенные национальные особенности. Под гармонизацией понимают внедрение в отечественную систему образования европейских стандартов для облегчения вхождения в глобальную образовательную среду.

Протекающая в настоящее время в России глобализация образования предусматривает модернизацию существующей национальной системы образования, имеющую направленность на фундаментальные изменения мирохозяйственного порядка, при котором установленные границы теряют свое значение.

Осуществление глобализации отечественной системы образования представляет собой определенное количество реформ, осуществляемых на институциональном уровне, направленных на



кардинальные изменения в научной и учебной деятельности всех субъектов российской образовательной системы.

### *Литература:*

1. Божков Ю.Н. Студенчество как основа формирования человеческого капитала в условиях глобализации // Современные образовательные технологии. Опыт, реализация, перспективы: сб. статей по материалам Междунар. заоч. науч.-практ. конф., Белгород, 28-29 ноября 2013 г. Белгород: Изд-во БГТУ, 2013. С.27-34.

2. Особенности развития социально-экономических систем в условиях глобализации: монография / под ред. проф. С.В. Куприянова. Белгород: Изд-во БГТУ, 2012. 194 с.

3. Роль инноваций в тренде российской экономики: монография / под ред. проф. С.В. Куприянова. Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. 314 с.

4. Чижова Е.Н. Философия инновационного развития // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016.. №4. С. 232-235.

5. Стратегические аспекты инновационного развития экономики / Ю.А. Дорошенко, С.Н. Глаголев, И.В. Сомина и др.; под общ. ред. проф. Ю.А. Дорошенко. Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. 173 с.

**Бондарь С.Р.**

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

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Социальная сущность организации проявляется в реализации своих целей через достижение личностных целей своих работников. Люди объединяются и работают в организации до тех пор, пока получают то, что нужно каждому из них (доход, общение, реализацию своих способностей, профессиональное продвижение и пр.). При этом запросы членов организации постоянно растут, поскольку повышение уровня профессионализма и квалификации работников требуют расширения сферы их приложения и роста самостоятельности. Качественное изменение социальных ресурсов связано с качественными изменениями самой организации как целостного организма, в результате которых вся организационная система переходит на более высокий уровень. Достигнутый результат является итогом процесса социального развития персонала организации[4].

Как объект целенаправленного управления, персонал каждой организации имеет специфические признаки (профессионально-квалификационные, психологические, социально-демографические и др.), которые руководитель должен учитывать при постановке практических задач и определении сроков и качества их выполнения. Социальные взаимодействия и коммуникации, в том числе и неформальные, – неотъемлемые элементы фундаментального процесса деятельности любой организации. Поэтому управление организацией всегда имеет выраженный социальный характер, а ее развитие непосредственно зависит от развития персонала.

*Социальное развитие организации* – комплекс преобразований элементов и взаимодействий социальных ресурсов организации, результатом которых является переход всей организационной системы в качественно иное состояние, повышающее ее устойчивость расширяющее функциональные и адаптационные возможности. Развитие организации является следствием количественных и качественных изменений ее внутренней структуры. Однако далеко не все изменения способствуют развитию, большинство из них направлено на сохранение существующего положения. Некоторые определенных случаях могут привести к регрессу организационной системы – утрате позитивных качеств, потере устойчивости и конкурентоспособности[5].

Сохранение существующего положения организации достигнутых результатов осуществляется через воспроизводство одних и тех же характеристик материально-технических, финансовых и социальных ресурсов. На место выбывающих работников принимаются люди той же профессии и того же уровня квалификации, которым предлагается стандартный социальный пакет, не изменяющийся длительное время. В производственном процессе используются проверенные временем материалы, оборудование ремонтируется и поддерживается в рабочем состоянии, параметры технологического процесса отлажены и имеют длительную историю. Сохраняются устойчивые партнерские отношения с финансовыми структурами, заключаемые договоры с потребителями содержат известные положения.

В условиях стабильности и предсказуемости внешней среды, при сохранении постоянных объемов спроса на конечный продукт такая тактика, как использование традиционных методов управления организацией и избегание руководством нововведений, не обязательно приведет к ее стагнации и утрате конкурентоспособности. Изменение количественных характеристик рыночной ниши, в которой действует организация, может даже привести к ее росту (увеличению размера

параметра, элемента или всей организации), но не будет сопровождаться изменением качественных характеристик[6].

Регрессорганизационной системы обычно связан с низким уровнем адаптационных возможностей, что не позволяет быстро реагировать на вызовы внешней среды и в полной мере соответствовать изменяющимся требованиям рынка. Количественные изменения в структуре организации (расширение численного состава работников, финансовые займы, дополнительная покупка оборудования) в этом случае увеличивают ее расходы, которые не покрываются доходами. К негативному результату могут привести и качественные изменения социальных ресурсов, если они не отвечают стратегическим целям организации, а дают кратковременный эффект[9].

Например, в отдельных организациях используется практика испытательных сроков для привлечения специалистов, особенно выпускников вузов или студентов старших курсов, на временную работу. Выполнение «проверочной» работы в течение короткого срока оплачивается в половинном размере, а сам кандидат на должность не получает в это время никаких социальных льгот. Продукт такого труда оценивается как не соответствующий заявленным критериям. Работник увольняется, а организация получает результат проделанной работы, экономию средств и отсутствие социальной ответственности. Но в стратегическом плане работодатель все равно проигрывает, поскольку каждого нового сотрудника нужно заново знакомить с правами и обязанностями, соответствующими его служебному положению, вводить в коллектив, разъяснять и контролировать его действия, т. е. выполнять массу дополнительных управленческих воздействий, в которых постоянный сотрудник не нуждается. Кроме того, созданный временным работником продукт обычно нуждается в доработке, что, в конечном счете, удорожает его стоимость. Одновременно снижается качество человеческих ресурсов организации, поскольку члены коллектива не уверены в стабильности своего служебного положения и сами рассматривают данное место работы как временное, что не стимулирует творческую активность и желание повышать и реализовывать свой профессиональный потенциал.

Социальное развитие организации возможно лишь на основе продуманной и всесторонней модернизации как ее материально-технической, так и социальной базы, что предполагает грамотное использование способностей и возможностей персонала в процессе перестройки производственного процесса, т. е. профессиональное социальное управление его развитием.

*Управление социальным развитием организации* – система целенаправленных воздействий на совместную трудовую деятельность персонала в целях реализации задач, стоящих перед организацией (стратегических целей организации) и совершенствования всех аспектов ее функционирования[7].

В общем случае задача управления социальным развитием организации заключается в целенаправленном воздействии на ее социальную систему.

Формирование системы управления социальным развитием организации требует опоры на ряд принципов, которым необходимо следовать при построении любой системы или подсистемы управления организацией[2].

1. *Принцип системности* является ведущим, в соответствии с ним управление социальным развитием представляет собой систему, т. е. целостную совокупность взаимосвязанных элементов, являющихся в свою очередь также системами. Применение принципа системности логически обуславливает необходимость использования остальных принципов.

2. *Принцип подчиненности*, согласно которому цели управления социальным развитием организации носят подчиненный характер по отношению к ее основным экономическим целям. Однако подчинение в данном случае означает лишь то, что источником средств на решение социальных задач могут служить только доходы, приносимые результатами экономической деятельности. Однако высокие экономические результаты могут достигаться лишь трудом персонала, в основе которого лежат соответствующие мотивы и стимулы.

3. *Принцип необходимого разнообразия* требует, чтобы система управления социальным развитием организации по составу выполняемых ею функций и возможностям реагирования на изменения социальной подсистемы соответствовала сложности последней.

4. *Принцип сензитивности* предполагает, что система управления социальным развитием должна быть чувствительна к негативным воздействиям на работников организации других подсистем, прежде всего производственно-технологической подсистемы.

5. *Принцип полноты* предписывает необходимость охвата управленческим воздействием всех социальных аспектов функционирования организации.

6. *Принцип рациональности* предполагает, что следование ему должно обеспечить простоту и экономичность организационных решений.

Согласно постулатам системного анализа любая подсистема является самостоятельной системой. Поэтому, анализируя задачи управления социальным развитием, правомерно говорить о социальной системе организации как об особом объекте управления (рис. 1).

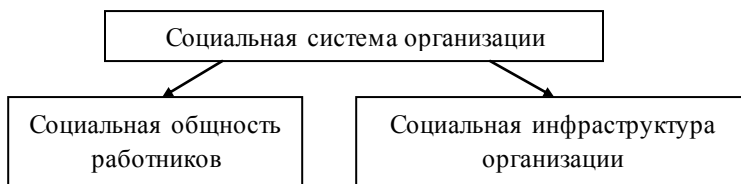


Рис. 1. Общее строение социальной системы организации как объекта управления

Социальную систему организации образует (рис. 2.), во-первых, персонал, понимаемый не как некий набор безликих фигур, переставляемых руководством в силу иногда субъективно понимаемых требований производственной или экономической ситуации, а как социальная общность (социум) ее работников со всей совокупностью фактических значений признаков, характеризующих данный социальный феномен. Социальная общность работников организации (персонала) характеризуется рядом важных признаков: численностью и персональным составом работников, руководителей и лидеров, функционально-должностной и социально-ролевой структурами, культурой и системой социального контроля трудового поведения, социально-демографическими и профессионально-квалификационными признаками[1].



Рис. 2. Детализированное строение социальной системы организации

Особое значение для функционирования и развития социума организации имеет персональный состав руководителей, в силу своих личностных качеств реализующих определенные, присущие конкретно им стили лидерства и типы власти (влияния). Выполняя свои официальные управленческие функции, официальные руководители в процессе непосредственного взаимодействия с подчиненными, благодаря своему статусу, вольно или невольно создают систему не только формальных, служебных, операционально-трудовых отношений, но и оказывают существенное влияние на характер неформальных связей и отношений между остальными сотрудниками. Они во многом формируют и определяют особенности социально-психологического климата подразделений и организации в целом, а также особенности ее культуры как интегральной совокупности регуляторов поведения персонала. При отсутствии или недостатке у официальных руководителей качеств, необходимых для эффективного выполнения данной функции, выдвигаются неформальные лидеры, восполняющие дефицит управленческого воздействия и потребность исполнителей в организующем начале.

Культура организации несет на себе заметную печать более широкой культуры социальной среды организации, отражая принадлежность сотрудников организации к различным социальным группам, находящимся за ее пределами, к другим сообществам, слоям и классам и, следовательно, их приверженность ценностям, интересам и мотивам поведения, не связанным напрямую с работой. Культура организации заключается в ценностно-нормативных регуляторах поведения персонала и тем самым определяет систему неформальных социально-психологических отношений, регулируемых в основном неявным образом, а также характер взаимосвязи- этих отношений с формальными отношениями. Вместе с тем, очевидно, что культура организации находится и формируется под непосредственным влиянием институциональных (хозяйственных) целей организации. Поэтому ее следует рассматривать как определенный симбиоз требований внешней культурной среды и внутреннего производственного процесса, подчиненного основной экономической функции организации[8].

Вторая составляющая социальной системы организации – ее социальная инфраструктура, или материально-вещественные условия и средства удовлетворения потребностей работников как социальных индивидов и членов их семей. Социальную инфраструктуру организации составляют учреждения, обеспечивающие предоставление работникам и членам их семей определенного набора благ и услуг, служащего удовлетворению их актуальных социальных потребностей (так называемый социальный пакет). В социальную инфраструктуру входят также предназначенные для выполнения соответствующих функций здания, сооружения, помещения, оборудование, приборы, инвентарь и пр. Например, жилой фонд, столовые, буфеты, медицинские кабинеты, поликлиники, детские сады, учебные классы, стенды и тренажеры, комнаты отдыха, дома отдыха и санатории, детские лагеря, библиотеки, музеи, помещения для занятий разными видами искусств и ремеслами (живописью, музыкой, хореографией и др.), стадионы, спортивные площадки, парковки и т. п.[3].

В зависимости от масштабов, формы собственности, подчиненности, местоположения и других условий организация может располагать развитой собственной социальной инфраструктурой, иметь набор отдельных элементов или рассчитывать на кооперацию с другими организациями и на муниципальную базу социальной сферы. Но при любом варианте забота о социальной инфраструктуре является важнейшим требованием к управлению социальным развитием персонала.

Таким образом, формирование системы управления социальным развитием организации опирается на ряд принципов: системности, подчиненности, необходимого разнообразия, сензитивности, полноты, рациональности.

В свою очередь, реальное управление социальным развитием организации предполагает целенаправленное воздействие субъектов социального управления на два качественно разных объекта: социальную общность работников и социальную инфраструктуру организации. Это позволит всей организационной системе перейти в новое качественное состояние, повышающее ее устойчивость и расширяющее ее функциональные и адаптационные возможности.

### *Литература:*

1. Богдан Н.Н. Управление социальным развитием организации. Владивосток: ВГУЭС, 2015. С. 284.
2. Богдан Н.Н., Климова Т.В. Управление социальным развитием организации. Новосибирск: СибАГС, 2017. С. 204.
3. Ворожейкин, И.Е. Управление социальным развитием организации. Москва: ИНФРА-М, 2016. С. 171.
4. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием. Москва: ИНФРА-М, 2016. С. 263.
5. Кошарная, Г.Б. Управление социальным развитием организации. Москва: ИНФРА-М, 2019. С. 216.
6. Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации. Москва: ФЛИНТА, 2018. С. 160.
7. Гладышев А. Г., Иванов В. Н. Основы социального управления Москва: ИНФРА-М ,2015. С. 271.
8. Козырев, Г. И. Основы социологии и политологии. Москва: ИНФРА-М, 2017. С. 272.
9. Кибанова А.Я.Управление персоналом организации. Москва: ИНФРА-М, 2015. С. 512.



**Борисов П.А.**

*МАНОУ «Шуховский Лицей», г. Белгород*

**Борисова Е.В.**

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

## **ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ**

В последние годы наблюдается резкое ухудшение состояния здоровья студентов, и поэтому оздоровление подрастающего поколения является одной из основных задач, которые стоят перед обществом. При анализе данных, полученных в ходе исследований, авторы различных направлений (педагогика, социология, медицина и т.д.) пришли к выводу, что уровень развития физических качеств молодежи, поступающей в ВУЗы, оценивается, как низкий. Данный факт отмечается целым рядом исследователей: Крамской С.И., Амельченко И.А., Егоров Д.Е., Замчевская Е.С. и др. [1]. Анализ данных современной научной литературы, посвященной современным инновационным подходам к организации физкультурно-оздоровительной работы по формированию здорового образа учащихся, показывает, что в нашей стране существует достаточно низкий уровень мотивации на сохранение и укрепление индивидуального здоровья (отсутствие культуры здоровья). Человек не стремится взять на себя ответственность за собственное здоровье. Кроме того, уровень организации физического воспитания школьников далеко не всегда является удовлетворительным. Зачастую занятия физической культурой в учебных учреждениях не заинтересовывают, а наоборот, вызывают негативные эмоции.

Существенную роль в разрешении данной ситуации играет повышение мотивации к использованию средств физической культуры в повседневной жизни, в том числе к занятиям по физическому воспитанию и выбор адекватных средств компенсации дефицита повседневной двигательной активности. Поэтому неадекватность нормативных требований по физическому воспитанию и их оценок не способствуют решению основной задачи физического воспитания, а именно его оздоровительной направленности. Стратегической целью образовательных учреждений должно стать создание среды, которая способствует физическому и нравственному оздоровлению учащихся, поддержанию уровня имеющегося здоровья, его укреплению, формированию навыков здорового образа жизни, воспитанию

культуры здоровья, нейтрализующей и снижающей негативное действие внешних и внутренних средовых факторов, повышающей стрессоустойчивость учащихся.

Таким образом, можно сказать, что главная актуальная проблема физического воспитания в свете современных требований - охрана жизни и укрепление здоровья подрастающего поколения, в частности, студентов, и одним из ее решений является реализация физкультурно - оздоровительного направления, которое является ведущим направлением здоровьесберегающих технологий. В вопросах оздоровления рука об руку должны идти медики, педагоги, психологи, специалисты и родители.

Достижение высоких результатов за короткий отрезок времени не является главной целью физического воспитания в образовательном пространстве. Главное здесь – помочь учащимся проявить их собственные потенциальные возможности, чтобы, взрослев, они были готовы вести здоровый образ жизни, ценили свое здоровье и здоровье окружающих.

Цель: укрепление здоровья , формирование начал здорового образа жизни и ценностных ориентиров, направленных на сохранение и укрепление здоровья школьников.

Задачи:

1. Обеспечить психо - физическое благополучие студентов и формирование сознательного отношения к собственному здоровью, здоровью значимых близких, природным ресурсам родного края.

2. Объединить усилия сотрудников и родителей для эффективной оздоровительной работы.

3. Повысить функциональные и адаптационные возможности организма студентов за счёт внедрения здоровьесберегающих технологий.

4. Создать условия для реализации потребности в двигательной активности;

5. Выявить интересы, склонности и способности студентов в двигательной деятельности, реализовать их через систему физкультурно - оздоровительной работы.

6. Приобщать к спорту и физической культуре, формировать стойкую мотивацию к здоровому образу жизни.

7. Обогащать двигательный режим и развивать психо-физические качества.

8. Научить студентов регулировать своё психическое состояние и уметь предупреждать опасные ситуации и правильно вести себя при их возникновении.

9. Обеспечить квалифицированную диагностику состояния здоровья и оценки влияния оздоровительных технологий на организм учащихся.

Таким образом, актуальным является целесообразный подбор инновационных образовательных программ, с приоритетом выбора максимально здоровьесберегающих образовательных методик и технологий, координацией деятельности всех педагогов и специалистов с целью разработки индивидуального маршрута воспитания, оздоровления с учётом здоровья воспитанников, индивидуальных способностей, интересов, перспектив развития.

Стратегия организации работы:

1. Проведение мониторинга состояния здоровья студентов.
2. Анализ созданных условий предметно-развивающей среды.
3. Изучение современных нормативно-правовых документов.
4. Изучение и внедрение современных инноваций в образовательной области «Здоровье».
5. Проектирование модели системы работы по формированию здорового образа жизни учащихся.

Работа по внедрению и реализации физкультурно-оздоровительных технологий должна основываться на следующих принципах:

1. Научность.
2. Доступность.
3. Активность.
4. Сознательность.
5. Единство диагностики и коррекции.
6. Систематичность.
7. Целенаправленность
8. Оптимальность.

Существует несколько направлений здоровьесберегающих технологий и одно из них — физкультурно-оздоровительное, где подразумевается развитие физических качеств, умений и навыков, реализация потребности студента в двигательной активности и приобщение к спорту и физической культуре.

Комплексное применение здоровьесберегающих технологий повышает результативность и эффективность физкультурно-образовательного процесса, укрепляет здоровье и формирует стойкую мотивацию к здоровому образу жизни.

Для реализации здоровьесберегающих технологий в физкультурно-оздоровительной работе инструктором по физкультуре могут и должны использоваться следующие формы и методы:

- Подвижные и спортивные игры – как часть физкультурного занятия и на физкультурно-оздоровительных мероприятиях. Игры могут быть как малой так и средней степени подвижности. Это наиболее комфортный способ усвоения знаний и приобретения двигательных навыков.

- Корректирующие упражнения – используются упражнения, способствующие формированию правильной осанки и ее коррекции;

- Ортопедические упражнения – включение в занятия упражнений для коррекции и профилактики плоскостопия и формирования правильного свода стопы;

- Ритмопластика– включение элементов гимнастики, хореографии, танцев и их музыкальное сопровождение. Ритмопластика способствует формированию разносторонне физически и творчески развитой личности;

- Технологии музыкального воздействия в различных формах физкультурно- оздоровительной работы используются для снятия напряжения, повышения эмоционального настроения.

- Дыхательная гимнастика – может применяться как в вводной и заключительной части, так и внутри занятия. Восстанавливает дыхание, стимулирует кровообращение и имеет оздоравливающий эффект;

- Релаксация – необходима для отдыха и успокоения, душевного равновесия, применяется в заключительной части занятия;

- Беседы о здоровье – включение в занятия познавательного материала о здоровье в форме беседы и разъяснений с целью приобщения студентов к здоровому образу жизни и пониманию ими влияния физкультурно- оздоровительной деятельности на организм;

- Активный отдых – проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, досугов, развлечений, праздников, где студенты ведут себя более раскованно, проявляют артистизм и заинтересованность. Такие мероприятия способствуют закреплению приобретенных навыков и развитию творческих способностей.

Создание соответствующих условий и предметно-развивающей среды — приобретение спортивных снарядов, атрибутов, модулей, массажных ковриков и дорожек, тренажёров и других предметов, необходимых для проведения физкультурно- оздоровительной работы,

создание различных картотек, разработка специальных оздоровительных комплексов, - один из необходимых этапов внедрения физкультурно-оздоровительных технологий в процесс обучения.

В каждый вид деятельности должны быть включены упражнения, игры, которые направлены на укрепление и здоровьесбережение, дозировка и темп зависит от состояния здоровья студентов, физических возможностей, возраст, настроения.

Необходимо осуществлять профилактику простудных заболеваний; проводить закаливающие процедуры; ежедневно проводить утреннюю гимнастику, с корригирующими упражнениями, массаж для профилактики плоскостопия и нарушения осанки; проводить упражнения на свежем воздухе в разные периоды года.

Условиями успешного проведения занятий можно считать:

1. Проведение занятий в спортивном зале/на оборудованной спортивной площадке, в спортивной одежде, при наличии спортивного инвентаря, ковриков, разнообразной фонотеки.

2. Создание эмоционально-положительной непринужденной обстановки на занятии.

3. Учет нагрузки и дозировки в каждой возрастной группе. Нагрузка от минимальной должна возрастать постепенно, т. к. в это время происходит начальный этап адаптации к ней организма.

4. Развивающий характер занятий.

5. Учет интересов и потребностей студентов.

**Вывод.** Применяя такие методы и технологии как: подвижные и спортивные игры, релаксацию, дыхательную гимнастику, непосредственно физкультурные занятия, беседы о здоровье, самомассаж, ортопедические и корригирующие упражнения можно значительно повысить результативность воспитательно-образовательного процесса, сформировать у студентов ценностные ориентации, направленные на сохранение и укрепление здоровья.

### *Литература:*

1. Крамской С.И., Егоров Д.Е., Амелеченко И.А. Функционирование кафедры физического воспитания и спорта в современных условиях/ С. И. Крамской, Д. Е. Егоров, И. А. Амелеченко //Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей XIV Междунар. науч. конф. / Белгор. гос. технолог. ун-т. – Изд-во БГТУ, 2018. – С. 7-12.

2. Алексеева О. В. Современные технологии оздоровительной физической культуры и рекреации [электронный ресурс]: URL: <http://ea.donntu.org:8080/bitstream/123456789/31343/1/технолог.pdf>
3. Бажуков С.М. Здоровье детей – общая забота: (организация физического воспитания школьников) – М.: Физкультура и спорт, 1987.
4. Енбаева Использование современных оздоровительных технологии и реализация принципа интеграции на занятиях по физической культуре [электронный ресурс]: URL: <http://www.maam.ru/detskijsad/ispolzovanie-sovremenyh-ozdorovitelnyh-tehnologii-i-realizacija-principa-integraci-na-zanjatijah-po-fizicheskoj-kulture.html>
5. Козлова Т.В., Рябухина Т.А. Физкультура для всей семьи. – М.: Физкультура и спорт, 1988.
6. Коростелев Н.Б. Шаг за шагом: твой календарь здоровья. – М.: Молодая гвардия, 1987.
7. Панасенко О. А. Игровой стретчинг как одна из эффективных форм современных физкультурно-оздоровительных технологий // Международный научный журнал «Инновационная наука». – 2016. С 160 - 162.
8. Селиванов Н. С. Современные физкультурно-оздоровительные технологии [электронный ресурс]: URL: [http://elar.vpu.ru/bitstream/123456789/12849/1/ziso\\_2016\\_057.pdf](http://elar.vpu.ru/bitstream/123456789/12849/1/ziso_2016_057.pdf)
9. Современные физкультурно-оздоровительные технологии [электронный ресурс]: URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/67/3352/>
10. Фонарев М.И., Фонарева Т.А. Лечебная физическая культура при детских заболеваниях. – Л.: Медицина, 1981.

**Борисова Е.В., Кокоева Ю.В.**

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

**Борисов П.А.**

*МАНОУ «Шуховский Лицей», г. Белгород*

## **ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ДЫХАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НАЧИНАЮЩИХ БЕГУНОВ**

«Движение - это жизнь, а жизнь – это движение!» Ведь недаром выражение древнегреческого философа Аристотеля так часто можно услышать в современной жизни. Без двигательной активности человек слабеет, мышцы теряют тонус, иммунитет падает и весь организм становится подвержен различным заболеваниям. Поэтому с самого раннего возраста важно прививать любовь к движению: ходьбе, бегу, различным физическим упражнениям, а как следствие и походам в секции и спортивные кружки.

В современном мире здоровый образ жизни является неотъемлемым составляющим успешного человека. И, как правило, все начинается с ходьбы или медленного бега. Люди, только начинающие бегать, часто на первых пробежках сталкиваются с одышкой. Иногда, она может быть слабой, а иногда, такой, которая заставляет просто остановиться.

Когда человек начинает бежать, мышцы усиленно расходуют кислород. При увеличении темпа бега, организм начинает использовать запасы кислорода, и при переходе на шаг от такой сильной одышки - «возвращает долги». Одышка - это первый ограничитель, в который упирается начинающий бегун. И, безусловно, чтобы ее избежать, важно «тренировать» всю дыхательную систему.

Дыхание происходит бессознательно, то есть этот процесс не контролируется человеком самостоятельно, а делать вдох или нет, организм «решает», исходя из содержания в крови углекислого газа.

Для того, чтобы бегать, необходима энергия. Соответственно, в организм она попадает с пищей, а извлечение энергии называется биологическим окислением. Окисление - это реакция взаимодействия с кислородом, медленное горение. Конечные продукты горения - углекислый газ и вода, такие же, как и при биологическом окислении.

Избыточное количество углекислого газа в крови вызывает головную боль и тошноту, а выводится он с дыханием. Когда углекислого газа становится много, требуется вдох для того, чтобы произошел обмен на кислород. Когда его мало, вдох не требуется.

Обеспечение вдоха и выдоха не является функцией легких, основное их предназначение - это обеспечение газообмена между атмосферой и кровью. Можно представить, что легкие - это дерево, его ствол - это трахея, или дыхательное горло. Разветвление - это бронхи, а бронхиолы - это ветки, а на конце каждой из бронхиол находятся альвеолы - дыхательные мешочки. Каждая альвеола опутана капиллярной сеткой. Альвеолы - это как воздушные шары, наполненные кислородом, а капилляры содержат кровь с углекислым газом. В альвеолах происходит газообмен. Тогда как растения забирают углекислый газ и отдают кислород, организм работает в «обратную сторону» - гемоглобин, содержащийся в крови забирает из «воздушного шара» кислород, и отдает углекислый газ.

Вдох обеспечивается за счет диафрагмы и межреберных мышц. Многие полагают, что именно легкие являются самым узким местом, и их объем необходимо развивать. На самом деле, легкие являются самым обширным органом.

В состоянии покоя воздух в легкие попадает в достаточном количестве через нос. Проходя через дыхательные пути, вдыхаемый

воздух очищается, увлажняется и согревается –это то, что нужно легким.

При ходьбе дыхание становится полнее, но объема вдыхаемого через нос воздуха пока еще достаточно. Стоит увеличить скорость ходьбы и объем необходимо увеличивать при помощи ротового дыхания.

При беге даже в медленном темпе, мышцам требуется больше кислорода.Его потребление во время пробежки может увеличиться в 16 раз, но за один вдох такого объема набрать не удастся. Ротовое дыхание значительно снижает сопротивление при вдохе и выдохе, предлагая путь наименьшего сопротивления. Поэтому при беге важно помнить, что дыхание только при помощи носа необъективно.

Важно отметить, что бег ритмичен, весь организм работает в определенном ритме. Сердце получает из легких кислород вместе с дыханием, которое тоже подстраивается под беговую нагрузку. Возможно контролировать длину выдоха и вдоха, подстраивать его под секунды, метры, шаги, но это будет также неестественно, как пытаться контролировать моргание глазами.

Среди новичков очень популярным остается вопрос о правилах дыхания при беге. Можно встретить множество советов, например, дышать на каждый второй шаг, на каждый третий, четвертый шаг. Наше тело - настолько удивительный механизм, что он сам решит, сколько нужно вдыхать, и как часто. Все, о чем необходимо позаботиться - не мешать этому процессу.

Безусловно, существуют основные правила, которых стоит придерживаться и начинающим, и профессиональным бегунам: плечи должны быть расслаблены, не нужно их поджимать вверх и сжимать таким образом грудную клетку, в ней находятся легкие, они должны дышать свободно; следует немного сводить лопатки сзади, тем самым удерживая прямой и расслабленной верхнюю половину тела. Такое положение создает условия для полноценной работы дыхательных мышц, создает свободу для дыхания.

Дыхание - это ответ на ту интенсивность, с которой вы двигаетесь. Если вы начинающий бегун, и дыхание делает вашу пробежку сложной, либо заставляет вас перейти на шаг - снижайте интенсивность, бегите медленнее, а темп стоит увеличивать по мере укрепления мышц.

### *Литература:*

1. Крамской С.И., Егоров Д.Е., Амельченко И.А. Функционирование кафедры физического воспитания и спорта в современных условиях/ С.И. Крамской, Д.Е. Егоров, И.А. Амельченко



//Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей XIV Междунар. науч. конф. / Белгор. гос. технолог. ун-т. – Изд-во БГТУ, 2018. – С. 7-12.

2. Крамской С.И. О реализации оздоровительной программы в условиях технического вуза / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Высшее образование в России. – М., 2014. - № 3. – С. 94 – 96.

3. Борисов П.А., Борисова Е.В. Развитие общей выносливости у спортсменов начального этапа подготовки, занимающихся летним полиатлоном // Физическое воспитание и спорт в Высших учебных заведениях: Материалы XV межрегиональной научной конференции, Белгород: Изд-во БГТУ, 2019. — 27 – 32 с.

4. Шепляков А.С., Шумилов А.Ю., Куликов И.А. Особенности подготовки бегунов на средние дистанции// Физическое воспитание и спорт в Высших учебных заведениях: сб. статей XIV Межрегиональной научной конференции, Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. — 375 – 379 с.

**Богнарюк И.А., Астахов Ю.В.**

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

### **ОЦЕНКА ТРУДА ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

На сегодняшний день оценка труда персонала является одной из ключевых технологий управления персоналом каждой современной организации. Она служит базой для проведения подбора, перемещения, стимулирования, переподготовки, повышения квалификации и планирования карьеры работников.

Оценка персонала дает возможность для выявления и раскрытия возможностей не только отдельного работника, но и кадрового потенциала всей организации в целом. Именно повышение качества итоговой работы и эффективности деятельности организации является главной целью оценки персонала. Ее можно характеризовать как косвенный показатель результативности решений, которые принимаются в сфере подбора и отбора, мотивации и стимулирования труда персонала.

Существует множество разных подходов к определению понятия «оценка персонала», рассмотрим некоторые из них.

Р. Марр и Г. Шмидт трактуют понятие экономической категории «оценка работ» как «сравнительная оценка рабочих мест в организации с точки зрения видов и высоты предъявляемых в них требований,

проводимая, прежде всего с целью максимального учета различий в степени трудности работ и их отражение в относительной величине заработной платы. Эта оценка производится на основе так называемого «нормального результата труда», и поэтому она не связана ни с субъективным индивидуальным восприятием степени трудности работ, ни с производительностью труда конкретного сотрудника, занимающего данное рабочее место» [4].

Одегов Ю. Г. и Журавлев П. В. понимают под оценкой разновидность кадровой работы, они полагают, что оценка персонала служит главным элементом управления, потому что только знания и умения людей, их слаженная деятельность помогают достичь организации поставленных целей. Оценку персонала можно рассматривать как своего рода «сквозной» вид кадровой работы, так как сопутствует выполнению большого спектра задач [7].

Турчинов А. И. оценку персонала характеризует как «результат и процесс соизмерения, сравнения предмета оценки (познаваемого – характеристик человека, результата и процесса труда) с тем, что может выступать в качестве эталона, то есть известного, познанного или представляемого человеком» [9].

В двух аспектах представляет оценку Нечаева И. И.:

1. Как процесс определения оценки;
2. Как сам показатель, то есть результат данного процесса.

По ее словам, это «процесс и результат измерения, сравнения познаваемого объекта (персонала) с тем, что может служить эталоном» [5].

Базаров Т. Ю. и Еремина Б. Л. оценку труда трактуют как «мероприятия по определению соответствия количества и качества труда требованиям технологии производства» [1].

Ниязмамедов Р. Т. ставит акцент именно на оценку деятельности сотрудника и интерпретирует оценку персонала, как «процесс эффективности выполнения работниками предприятия своих должностных обязанностей и реализации организационных целей» [6].

Оценку работы Цыпкин Ю. А. видит, как «формальный процесс, с помощью которого определяется относительная сложность различных видов работ в целях установления оплаты». Использование такого подхода к оценке для установления оплаты труда можно считать вполне достаточным [10].

Действительно, единого объяснения понятия «оценка персонала» не существует, что объясняется отличием подходов к осмыслению данной проблематики.

На практике оценку персонала чаще всего применяют как систему, необходимую для промежуточной оценки результатов труда сотрудника

или продемонстрированных им навыков, а также методов реализации работы (за определенный срок: месяц, квартал, год) согласно целям (стандартам) и задачам (результатам) деятельности, принятыми для конкретной должности.

Основными целями оценки персонала на сегодняшний день являются:

1. Выявление результативности трудовой деятельности служащих;
2. Развитие сотрудников;
3. Мотивация работников через установление зависимости между размером заработной платы и результатами трудовой деятельности.

Благодаря эффективному проведению мероприятия по оценке персонала находится решение управленческих задач, таких как:

1. Подбор персонала (оценка уровня квалификации и личностных качеств кандидатов);
2. Определение степени соответствия занимаемой должности (аттестация, анализ эффективности расстановки кадров);
3. Увеличение продуктивности использования работников (выявление степени их загруженности, улучшение организации труда);
4. Оценка размера вклада персонала в общий итог деятельности (организация и преобразование системы мотивации и стимулирования труда, гарантия зависимости заработной платы от результатов труда).
5. Контроль за развитием сотрудников (планирование карьеры, формирование резерва руководящих кадров).
6. Оптимизация структуры механизма управления (совершенствование структуры кадров по должностям, специалистов и служащих в подразделении, разработка и обоснование системы численности руководящей группы);
7. Укрепление системы управления персоналом (повышение уровня ответственности, рационализация системы и методов управления).

В зависимости от поставленных перед собой целей организация осуществляет выбор системы оценки персонала. Насчитывается большое количество вариантов оценки, поэтому любая организация, исходя из своих требований, может подобрать и адаптировать под себя наиболее подходящий вариант.

Недопустимо изучение системы оценки отдельно от всей группы задач, которые решаются в ходе управления персоналом. Оценка и исследование деятельности кадрового состава служат средством для успешного применения человеческих ресурсов организации посредством взаимосвязанных в рамках оценки задач с иными областями работы с персоналом, например, планирование кадров, поиск и отбор, обучение и развитие [2].

В современной практике управления все методы оценки персонала можно условно разделить на три группы:

1. Количественные. К ним относятся те методы, которые отражают числовые показатели качества работника. Наиболее простыми и эффективными среди них считаются балльный метод и метод коэффициентов. Они отличаются открытым характером, потому что дают возможность каждому сотруднику рассчитать «свои коэффициенты и баллы» и самостоятельно оценить свою производительность;

2. Качественные. Данные методы в сравнении с предыдущей группой не имеют конкретных нормативов. Сюда можно отнести метод группового обсуждения, различные тестирования, метод деловой характеристики (устной или письменной) и метод биографического описания;

3. Комбинированные. Эти методы представляют собой разнообразные соединения количественных и качественных методов, в их основе лежит сопоставление требуемых и фактических качеств работника [8].

Для того чтобы сформировать оптимальную систему оценки персонала в организации, важно понимать, какие возможности имеют те или иные методы, и уметь применять данные знания на практике, исходя из масштабов организации, поставленных стратегических задач и средств, выделенных для выполнения этих целей [3].

Вне зависимости от выбранного метода, большое значение имеет его соответствие таким главным требованиям, как надежность и валидность. Надежность метода подразумевает, что проводимые замеры будут достоверны, и повторная проверка не даст одинаковых с предыдущими результатов. А валидность гарантирует, что оценочный инструмент применяется по назначению, то есть измеряет то, для чего он предназначен.

Оценка персонала представляет собой многопрофильный процесс, который направлен на развитие потенциала как личностного, так и профессионального. Она позволяет создавать кадровый резерв, укреплять коммуникационные связи.

Нынешние руководители осознают, насколько велика значимость проведения периодической оценки персонала, но во многих случаях они используют ее как наказание. Однако оценка должна быть сфокусирована не на негативный прошлый опыт, а на будущее, дающее новые возможности для совершенствования персонала на основе сделанных ошибок и достигнутых побед. Оценка персонала также призвана усилить корпоративный дух и мотивировать работников для большей отдачи.

Одной из задач, которую может решить проведение оценки труда персонала, является формирование и модернизация системы стимулирования и мотивации труда персонала, создание зависимости между оплатой и результатам труда.

Мотивация считается одной из самых важных функций работы каждого менеджера, так как благодаря ей происходит оказание воздействия на персонал организации.

Задача мотивации состоит в воздействии на трудовой коллектив организации с помощью побудительных мотивов к продуктивной работе и труду, коллективных и индивидуальных поощрений, общественного мнения. Данные формы влияния помогают стимулировать деятельность субъектов управления и повышают эффективность функционирования системы управления всей организацией.

Смысл мотивации в том, чтобы побудить персонал к выполнению работы, согласно делегированным ему правам и обязанностям, соответствующим утвержденным управленческим решениям.

Процесс стимулирования может принимать самые разнообразные формы, он подразумевает применение различных стимулов для мотивирования людей. Одной из часто используемых выступает форма материального стимулирования. Его роль в настоящих условиях рынка особенно велика. Необходимо уметь дать правильную оценку ситуации, в пределах которой реализуется материальное стимулирование, чтобы не переоценить его возможности.

Для руководителей стимулирование служит мерой решения проблем, которая удовлетворяет некоторые мотивы сотрудника (как правило, материальные) и обеспечивает более эффективную деятельность.

Заработная плата является основным элементом системы стимулирования и оплаты труда и одним из механизмов воздействия на результативность труда, но по большей части она не превышает 70 % дохода работника. Кроме заработной платы, из форм материального стимулирования стоит отметить систему бонусов – это разовые выплаты, премии или добавочные вознаграждения. Перед выделением бонусов проводится аттестация или оценка персонала. Бонусы могут составлять в отдельных организациях до 20 % от дохода сотрудника за год [11].

Для формирования успешной системы оценки эффективности труда работников необходимо:

1. Выделить основные показатели эффективности;
2. Разработать инструкцию проведения оценки труда;

3. Организовать обратную связь с работником для оповещения о результатах оценки;

4. Оформить проведенную оценку необходимыми локальными нормативными актами.

Эффективность оценки зависит выполнения нескольких условий:

1. Четкие и понятные для оцениваемого работника и оценщика критерии;

2. Результат оценки действительно окажет влияние на вознаграждение;

3. Система оценки соответствует целям и задачам организации.

Таким образом, оценка персонала – это довольно сложный процесс как в организационном, так и в методическом плане. Только при обдуманном подходе к этой проблеме и серьезной проделанной работе можно получить эффективное управление персоналом в организации.

### *Литература:*

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 381 с.

2. Бородин В.А. Процедура оценки и анализа деятельности персонала частного предприятия / Справочник по управлению персоналом. 2018. № 9. С. 85-98.

3. Бурцева Ю. Автоматизировав оценку персонала, мы экономим время и ресурсы, а сотрудники работают лучше / Ю. Бурцева. – Директор по персоналу. - 2017. - № 4. –С. 38-41

4. Марр Р. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под ред. Г. Шмидта. М., 2017. – 480 с.

5. Нечаева И. И. Оценка профессиональных знаний и опыта персонала // Труд и социальные отношения. 2018. № 4 (8). - С. 69-72.

6. Ниязмамедов Р.Т. Рынок труда и оценка персонала как фактор его развития: автореф. дис. канд. эк. наук / Р.Т. Ниязмамедов. - М., 2016. - 24 с.

7. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: учебник / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев. - Москва: Финстатинформ, 2015. - 878 с.

8. Радюкова Я.Ю. Основы менеджмента: учеб. пособие / Я.Ю. Радюкова, М.В. Беспалов, В.И. Абдукаримов [и др.]. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 297 с.

9. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А.И. Турчинов - М.: Флинта, 2018. – 272 с.

10. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом: учеб. пособие / Ю.А. Цыпкин. - М.: Юнити-Дана, 2016. – 446 с.

11. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2016. - 224 с.

**Бочарова В.С., Демененко И.А.**

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

## **СУЩНОСТНЫЕ И ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА**

В настоящее время передовые организации придают большое значение коммуникативной компетенции персонала, так как эта компетенция оказывает сильнейшее влияние на успех его деятельности. Становится очевидным необходимость непрерывного развития коммуникативной компетентности сотрудников для сохранения организацией своей конкурентоспособности. Формирование коммуникативной компетентности персонала отражает потребность общества в развитии социальной коммуникации производственных и непроизводственных организаций.

Современная социально-психологическая ситуация требует повышенной собранности от человека в профессиональной обстановке, где он вступает в отношения с другими людьми, выработки правильных приемов общения, позволяющих достичь непосредственного результата и при этом минимизировать отрицательные последствия, которые могут быть связаны с непониманием другого, с неумением четко изложить свою позицию, аргументировать её<sup>1</sup>.

В трудовых коллективах нередко выявляется неудовлетворенность состоянием взаимоотношений всех категорий сотрудников, а в ряде случаев и неспособность молодых руководителей эффективно выполнять свои обязанности и кардинально влиять на социально-психологический климат в своем коллективе и на взаимоотношения подчиненных в ходе совместной деятельности. Одной из причин этого является низкая социально-психологическая компетентность молодых руководителей в деловых коммуникациях. Коммуникативная компетентность, в настоящее время, является одной из главных составляющих высокого профессионального уровня специалиста практически в любой области человеческой деятельности<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Кормишина Г.М Организаторские и коммуникативные способности современного руководителя // Вестник ЧГАКИ. 2016. №1 (29). С. 15-17.

<sup>2</sup>Демененко И.А. Применение клиентоориентированного подхода в процессе выполнения социально-институциональных функций в системе высшего образования // Наука. Общество. Государство. 2017. Т. 5. № 2 (18). С. 131-136.



Определяя понятие «коммуникативная компетентность», выявляется две основы: «компетентность» и «коммуникация». В современном словаре иностранных слов это определение звучит так – «обладание компетенцией, обладание знаниями, позволяющими думать о чем-либо. С латинского языка переводится как – соответствующий, способный и обладает компетенцией, правом, знающий в данной области. Можно найти определение и в словаре по этикету, где говорится, что «компетентность – свойство по значению прилагательного компетентный, при этом, компетентный – обладает знаниями в конкретной ситуации или проблеме, т.е., знающий; обладающий компетенцией, правомочный»<sup>3</sup>.

Пожожее определение представлено в толковом словаре. Поэтому, сущность компетентности имеет две стороны:

1. Знание и умения.
2. Право личности к деятельности.

Существует два варианта изучения данной проблемы:

1) компетентность – профессиональное качество (Л.А. Анцыферова, И.И. Барахович, Д. Равен и др.) – это личностная мотивация;

2) представление и ожидание, связанные с занимаемой позицией личности в обществе<sup>4</sup>.

Следовательно, структура компетентности – это сумма профессиональных свойств, а коммуникативная компетентность – это как «уровень представления в индивидуальном сознании иерархической структуры проблемных ситуаций деятельности и владение методами их решения» и как «интегральное новообразование психики, развивающееся в процессе профессионализации субъекта деятельности».

Группа ученых (Н.В. Яковлева, Е.А. Климов, В.М. Алхведов, М.И. Дьяченко, Е.А. Климов, В.Д. Шадриков) придерживаются к первому определению и понимают компетентность как психологическое явление, не исключая, что это профессионализм.

Приверженцы второго определения (Э.Г. Гельфман, Ю.Н. Емельянов, М.А. Холодная), считают, что компетентность – «уровень сформированности социального опыта субъекта», «владение научно-обоснованными психологическими приемами эффективной

---

<sup>3</sup> Алифанова Е.М. Формирование коммуникативной компетентности. Волгоград, 2015. 302 с.

<sup>4</sup> Березнико А.А. Специфика обратной связи в групповой работе с персоналом // Журнал практического психолога. № 8. 2015. С.62 .

работы с людьми, готовыми к общению с субъектами»<sup>5</sup>. Отличить человека, который обладает знаниями компетентности от другого можно, если у него наблюдается: разнообразие, четкая и взаимосвязанная речь, (взаимозаменяемость некоторых элементов знания); быстрота актуализации; способность его применения в различных ситуациях; знание ключевых элементов коммуникации; твердый характер; владение не только теорией, но и применение знаний на практике; наличие информации о собственном знании.

Определение понятия «коммуникативная компетентность» Ю.Н. Емельянова предлагает рассматривать, с одной стороны, как приспособление по ситуации и свободное владение вербальными и невербальными средствами социального поведения, а с другой – как «такой уровень обученности взаимодействию с окружающими, который требуется индивиду, чтобы в рамках своих способностей и социального статуса успешно функционировать в данном обществе...». Отсюда коммуникативную компетентность нельзя считать итоговой характеристикой человека или понимать ее как замкнутое межличностное познание отдельного индивида<sup>6</sup>.

Стоит понимать, что коммуникативная компетентность подвержена влиянию как положительных, так и отрицательных факторов, которые непосредственно оказывают воздействие на развитие личности.

Учет таких факторов позволяет избежать негативные последствия не только для конкретного работника, но и целого трудового коллектива организации.

Рассмотрим определенные компоненты, которые включает в себя коммуникативная компетентность персонала и обозначим их сущность.

1. Мотивационный компонент – совокупность устойчивых мотивов трудового поведения, целей, ценностей, регулирующих профессиональную деятельность, которая обеспечивает самореализацию работника. Данный компонент включает в себя мотивы, потребность в овладении профессией, интерес и установка на получение определенной специальности, психоэмоциональный настрой к получению профессии или овладению профессиональными знаниями, умениями и навыками.

---

<sup>5</sup> Кошарная Г.Б. Афанасьева Ю.Л. Ценностные ориентации современной российской молодежи. // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2007. № 4. С. 3-8.

<sup>6</sup> Шавырина И.В., Демененко И.А. Ценностно-мотивационные ориентиры студенческой молодежи // Вестник Института социологии. 2017. Т.8. №2 (21). С. 128-139.

2. Ценностно-смысловой компонент – дает знания ценности, которые активизируются в общении. Человек получает навыки, наблюдая за поведением близких людей, подражает их примеру, что происходит неосознанно. Человек, не задумывается о самой форме этого процесса и может познавать его на протяжении всей жизни. Это позволяет лучше понять особенности собственного стиля общения, усовершенствовать его, разнообразить коммуникативные возможности. Личностные ценности, проявляясь в базовых отношениях к себе и другим людям, регулируют общение и придает ему определенный смысл.

3. Эмоционально-волевой компонент коммуникативной компетентности обусловлен создавать и поддерживать позитивный контакт с собеседником, самостоятельной регуляцией, уметь реагировать на изменение состояния партнера и предвосхищать его. Эмоциональный компонент создает ощущение психологически благоприятного или неблагоприятного, комфортного или дискомфортного общения.

4. Поведенческий компонент образуют особенности человека, который вступает в общение, которые натуральным образом влияют на содержание, процесс и сущность коммуникации. Аутизм, застенчивость, беззастенчивость, отчужденность, эгоистичность, заносчивость, тревожность, ригидность, агрессивность, конфликтность, авторитарность, неблагоприятным образом сказываются на общении. Коммуникативная компетентность должна иметь базу, а именно уверенность в себе, оптимизме, доброжелательности и уважении к людям, справедливости, альтруизме, честности, стрессоустойчивости, эмоциональной стабильности, уравновешенности. Данный компонент состоит из коммуникативных умений, способов деятельности и опыта, который является образованием, интегрирующим в себя на уровне поведения и деятельности все проявления коммуникативной компетентности. Коммуникативные умения как элементы создают коммуникативное поведение.

Объединив все научные разработки по проблеме коммуникативной компетентности, которые выше рассматривались, можно сделать вывод, что коммуникативной компетентность – это система психологических знаний о себе и о других, умений, навыков в общении, планов поведения в социальных ситуациях, позволяющая строить эффективное общение в соответствии с целями и условиями профессионального и межличностного взаимодействия.

Таким образом, коммуникативная компетентность – система внутренних ресурсов, необходимых для построения

коммуникативного воздействия в определенном круге ситуаций межличностных контактов .

Работники должны владеть не только языковыми формами, но у них должно быть сформировано представление о том, как их использовать в реальной коммуникации. Он различает коммуникативные функции по их принадлежности к той или иной социальной ситуации<sup>7</sup>.

Показателями сформированной коммуникативной компетентности является использование речевых и невербальных средств (мимики и жестов). Также четко прослеживается направленность на парное или групповое взаимодействие работников .

Формирование коммуникативных умений способствует повышению мотивации работников, содействует установлению межпредметных связей. Это способствует развитию познавательной активности, воображения, самодисциплины, навыков совместной деятельности и многому другому.

### *Литература:*

1. Кормишина Г.М. Организаторские и коммуникативные способности современного руководителя // Вестник ЧГАКИ. 2016. №1 (29). С. 15-17.

2. Демененко И.А. Применение клиентоориентированного подхода в процессе выполнения социально-институциональных функций в системе высшего образования // Наука. Общество. Государство. 2017. Т. 5. № 2 (18). С. 131-136.

3. Алифанова Е.М. Формирование коммуникативной компетентности. Волгоград, 2015. 302 с.

4. Березнико А.А. Специфика обратной связи в групповой работе с персоналом // Журнал практического психолога. № 8. 2015. С.62.

5. Кошарная Г.Б. Афанасьева Ю.Л. Ценностные ориентации современной российской молодежи. // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2007. № 4. С. 3-8.

6. Шавырина И.В., Демененко И.А. Ценностно-мотивационные ориентиры студенческой молодежи // Вестник Института социологии. 2017. Т.8. №2 (21). С. 128-139.

7. Гулей И.А. Организационная культура как маркетинговый актив конкурентоспособности вуза // Вестник Белгородского

---

<sup>7</sup>Гулей И.А. Организационная культура как маркетинговый актив конкурентоспособности вуза // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2018. № 4. С. 197.

государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2018. № 4. С. 19

**Бредихина Е.Ю., Бережная А.В.**

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

## **РИСКИ КАК ОБЪЕКТ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ: АНАЛИЗ И ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ МИНИМИЗАЦИИ**

В условиях рыночной экономики прослеживается опасность возникновения кризисных явлений в деятельности предприятия, в дальнейшем приводящих к его банкротству. Управление системами на предприятии в состоянии неравновесия и дисбаланса требует от руководителей освоения практических навыков предвидения, прогнозирования и распознавания кризисов, устранения отрицательных последствий возникающих негативных факторов [1].

Риск предпринимательской деятельности присутствует на всех фазах становления и развития предприятия, именно поэтому вопросы, связанные с предупреждением и страхованием рискогенной природы бизнеса актуальны на сегодняшний момент. Минимизировать финансовые потери и банкротство предприятия возможно при своевременном обнаружении области повышенного риска, оценке его уровня, уменьшении или возмещении ущерба. По этой причине риск-менеджмент может быть органично внедрен в качестве функциональной составляющей, в общую концепцию антикризисного управления на предприятии.

Риск — это угроза потери части ресурсов, отсутствия доходов или угроза появления дополнительных расходов [2].

Ключевой задачей управленцев в бизнес структурах становится сведение рисковых компонентов к минимуму. В нижеприведённой таблице проиллюстрирована природа рисковой конъюнктуры, складывающаяся из внешних и внутренних факторов.

Таблица 1.

Классификация внешних и внутренних факторов рисковой природы деятельности предприятия [3]

Внешние факторы	Внутренние факторы
Экономический кризис	Предприниматель (его знания; профессиональные и личностные характеристики как собственника фирмы)

Рост криминализации общества	Партнеры
Высокие темпы инфляции	Работники и их профессионализм

Окончание табл. 1

Политическая нестабильность	Правильность управления фирмой
Изменения законодательства	Защита предпринимательской тайны
Недобросовестная конкуренция	
Уровень и структура спроса и предложения на рынке	
Волатильность валют	

На основании приведенных в таблице 1 данных можно сделать вывод, что риски предприятия составляют внутренние факторы, источником которых выступает само предприятие, а также внешние факторы, которые вызваны неблагоприятными внешними условиями.

Для того чтобы избежать или уменьшить возникновение рисков, которые поддаются предупреждению, необходимо внедрение антикризисных стратегий управления.

Антикризисное управление – это методы и формы управления, которые применяются при наступлении кризисов для улучшения хозяйственно-финансовой деятельности и выхода предприятия из состояния кризиса [4].

Различным будет комплекс действий антикризисной диагностики в зависимости от стадии кризиса предприятия. Первая стадия кризиса проявляется в падении эффективности капитала, уменьшении объемов прибыли и рентабельности, вследствие чего ухудшается финансовое положение предприятия, уменьшаются источники и резервы развития [5].

Антикризисное решение этих проблем может лежать, как в области пересмотра стратегии фирмы, так и её тактики, ведущей к снижению издержек, сокращению штатов управленческого аппарата и рабочих мест, повышению производительности труда [6].

Вторая стадия кризиса проявляется в появлении убыточности производства. Данная проблема решается средствами стратегического управления и реализуется посредством добровольной реструктуризации предприятия.

Третья стадия означает практическое отсутствие собственных средств и резервных фондов у предприятия, что негативно сказывается на перспективах его функционирования и развития, на долгосрочное и среднесрочное планирование денежных потоков.

Реструктуризация и стабилизационная программа финансово-экономического состояния предприятия требуют оперативных мер по изысканию средств для их осуществления. В том случае, если приведенные меры не будут реализованы, наступит кризис ликвидности и последующее банкротство предприятия.

Четвертая стадия проявляется в состоянии острой неплатежеспособности, когда у предприятия нет возможности финансировать дажеограниченное воспроизводство, продолжать платежи по предыдущим обязательствам и появляется действительная угроза остановки или прекращения производства, а впоследствии и банкротства. В сложившейся ситуации финансовая несостоятельность нейтрализуется через процедуру банкротства.

Таким образом, первая, вторая, третья стадии финансового кризиса предприятия олицетворяют содержание кризиса для его собственников, а четвертая стадия представляет угрозу для кредиторов.

Итак, основными мероприятиями антикризисного регулирования предприятий являются следующие: постоянный мониторинг последних разработок в области управления персоналом; разработка новой системы мотивации; планирование развития персонала на шаг вперед; создание условий для обучения и развития персонала; посещение руководителей различных тренингов и семинаров в экономически более развитых странах.

Понимание текущей ситуации на предприятии важно для того, чтобы понять цели и задачи дальнейшего развития, а также определиться с наиболее рациональными методами антикризисного управления предприятием.

В совокупности все методы способствующие минимизации рисков предприятия могут быть классифицированы в зависимости от объекта воздействия на две формы: физическая защита, экономическая защита.

Физическая защита заключается в использовании таких средств, как сигнализация, установка сейфов, защита данных от несанкционированного доступа, найм охраны и др.

Экономическая защита заключается в планировании и прогнозировании объема дополнительных затрат, оценке тяжести возможного ущерба, использовании всего финансового механизма для ликвидации угрозы риска или его последствий. Наиболее широко

используемыми и эффективными методами предупреждения и минимизации рисков рассматриваемого вида защиты выступают:

- страхование;
- диверсификация;
- самострахование;
- лимитирование;
- хеджирование;
- франчайзинг;
- приобретение информации о выборе и результатах и др.

Трудно прогнозируемые по своим последствиям риски подлежат нейтрализации при помощи страхования, которое, по сути, является передачей риска. Страхование рисков — это защита имущественных интересов предприятия при наступлении страхового события (страхового случая) специальными страховыми компаниями (страховщиками). Страхование происходит за счёт денежных фондов, формируемых ими путём получения от страхователей страховых премий (страховых взносов) [7].

Диверсификация выступает одним из самых часто используемых способов уменьшения уровня рисков на предприятии, ее суть заключается в инвестировании денежных средств в несколько видов активов. Чем шире продуктовая линия (разнообразие видов продукции, типов деятельности и т.д.) или больше не связанных друг с другом производств, тем больше будет степень диверсификации компании [8].

Самострахование – создание страхователем собственных страховых (резервных) фондов за счет регулярных отчислений, откладывания денежных средств. Данный метод минимизации рисков используют практически все предприятия, будь то денежные резервы (наиболее актуальная форма) или материальные (семена, фураж, сырье и пр.).

Лимитирование – это установление различных предельных значений, т.е. ограниченных сумм расходов, объемов продаж, размеров инвестиций и заёмных средств и т.д. Лимитирование выступает важным методом снижения уровня рисков составляющей и используется предприятиями при реализации товаров в кредит, определении размеров инвестирования капитала, предоставлении займов.

Хеджирование называется процедура страхования риска от финансовых потерь с помощью переноса риска изменения цены с одного лица на другое. В настоящее сущность данного метода, сводится к страхованию от потерь из-за неожиданной волатильности рыночных цен.



Франчайзинг – это способ реализации продуктов и оказания услуг, при котором независимый предприниматель (франчайзи) приобретает у головной компании (франчайзера) право реализации на рынке продуктов или услуг под ее торговой маркой и с использованием ее бизнес-практик. Франчайзинг позволяет значительно снизить риски при открытии бизнеса. Так, например, при открытии собственного бизнеса, потенциальному собственнику придется потратить много времени на поиск оптимальных решений, наладить производственно-сбытовую сеть, маркетинговую политику, подобрать кадровый состав. В то время как франчайзинг позволяет использовать готовую бизнес модель, что существенно снижает риски, экономит финансовые и временные затраты. Стандартизация и автоматизации бизнес-процессов делает бизнес простым, прозрачным и оптимально управляемым. В свою очередь известный бренд с его лояльной аудиторией, который также приобретается с франшизой, также может обусловить успех франчайзинговой точки на рынке.

К одному из методов уменьшения риска необходимо отнести и приобретение информации о выборе и результатах. Содержание и объем информации играет важную роль при уменьшении уровня риска. Руководителю предприятия часто необходимо принимать рискованные решения в тех ситуациях, когда результаты вложения капитала не определены и базируются на ограниченной информации. Если бы руководитель владел более полной информацией, то он мог бы сделать более точный финансовый прогноз и уменьшить риск. Необходимо отметить, что в ходе осуществления своей хозяйственной деятельности предприятие сталкивается с различными по своей природе и характеру рисками. В связи с этим, управление риском должно обеспечивать комплексную систему эффективных мер по уменьшению отрицательных последствий каждой составляющей совокупности рисков.

Для осуществления успешного управления в период кризиса (и не только) руководителю необходима команда специалистов (экономисты, юристы, маркетологи, психологи, программисты, консультанты и т. д.) В период кризиса от них требуется максимум профессионализма и аналитических данных [9].

В современных рыночных условиях прослеживается нестабильность спроса и предложения, волатильность валютных курсов, инфляционные процессы и многие другие факторы, которые обуславливают текущее состояние российской экономики, а также ряд рисков, с которыми вынуждено сталкиваться предприятие в ходе своей деятельности. Основными методами минимизации рисков выступают: страхование; диверсификация; самострахование; лимитирование; хеджирование; франчайзинг; приобретение информации о выборе и

результатах и др. Все они позволяют вести предприятию слаженную, стабильную и финансово независимую деятельность на рынке.

Таким образом, в современных условиях, для того чтобы предприятие оставалось успешным, необходимо увеличивать инвестирование средств в человеческие ресурсы и инновационные технологии. Для стабильного функционирования предприятия, высшему управленческому персоналу необходимо уметь прогнозировать, осуществлять профилактику и управлять рисками.

Риск-менеджмент в системе антикризисного управления позволяет правильно оценивать угрозы и последствия рисков, а также принимать оптимальные управленческие решения, содействующие рентабельному функционированию предприятия.

### *Литература:*

1. Романова С.В., Крутова М.А. Классификация бизнес рисков и причины малоэффективного управления ими в современных рыночных условиях России // В сборнике: Научная Весна-2018. Экономические науки сборник научных трудов. Научное электронное издание. Шахты, 2018. С. 71-77.

2. Энциклопедия инвестора URL: <https://investments.academic.ru/>

3. Внутренние и внешние риски URL: [https://vuzlit.ru/147932/vnutrennie\\_vneshnie\\_riski](https://vuzlit.ru/147932/vnutrennie_vneshnie_riski)

4. Антикризисное управление предприятием. URL: [https://economicdefinition.com/Economic\\_and\\_legal\\_terminology/Antikrizisnoeupravlenie\\_Crisis\\_management\\_\\_eto.html](https://economicdefinition.com/Economic_and_legal_terminology/Antikrizisnoeupravlenie_Crisis_management__eto.html)

5. Одаренко Т.Е., Сапожник М.В. Антикризисное управление предприятием: сущность и преодоление[электронный ресурс] // Таврический научный обозреватель. 2017. №2 (19). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/antikrizisnoe-upravlenie-predpriyatiem-suschnost-ipreodolenie>

6. Роль и место антикризисного управления[электронный ресурс]. URL: <https://vuzlit.ru/1173210/>

7. Методы снижения рисков. Электронный ресурс: URL: <http://www.grandars.ru/student/fin-m/metody-snizheniya-riskov.html>

8. Стратегия диверсификации — это снижение рисков и повышение гибкости. Электронный ресурс: URL: <https://delatdelo.com/spravochnik/terminy/diversifikaciya-cto-eto.html>

9. Черкесова Э.Ю., Довлятян Г.П., Морозова В.С., Абгарян А.В. Роль антикризисного управления в современных условиях развития экономики России // В сборнике: Перспективы развития Восточного Донбасса Материалы VI-й Международной и 64-й Всероссийской научно-практической конференции. Министерство образования и

науки Российской Федерации, Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова, Шахтинский институт (филиал) ЮРГПУ (НПИ) им. М.И. Платова. 2015. – С. 383-388.

**Будаева И.В.**

*Агротехнического филиала ГБПОУ Верецагинского  
многопрофильного техникума  
в п. Зокайка, Пермский край*

## **ОПЫТ ПРЕДПРОФЕЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ШКОЛЬНИКОВ**

XI Всероссийский технологический фестиваль PROFEST подвел итоги. Фестиваль прошел в Москве с 20 по 22 марта 2019 года и собрал пять тысяч участников в составе 1060 команд из 70 регионов России. За три дня фестиваль посетили 30000 зрителей. Организатор фестиваля – фонд поддержки социальных инноваций «Вольное Дело», основанный предпринимателем Олегом Дерипаска.

Фестиваль проходит при поддержке Министерства просвещения РФ и Агентства стратегических инициатив.«PROFEST» – одно из самых масштабных и престижных событий в сфере робототехники, в области мехатроники, инженерного и промышленного дизайна и инженерных технологий, прототипирования и интернета вещей.

Фестиваль PROFEST включен в перечень олимпиад и мероприятий, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей, интереса к инженерно-технической и изобретательской деятельности и пропаганду научных знаний. PROFEST является ежегодным национальным мероприятием «Инженерной программы» фонда поддержки социальных инноваций «Вольное Дело», основанного предпринимателем Олегом Дерипаска.

Атмосфера фестиваля уникальна: благодаря мастерству начинающих программистов и инженеров андроидные роботы танцуют, беспилотники соблюдают ПДД, а мобильные машины - «экологи» сортируют хитроумно перемешанный мусор в импровизированном парке, а участники профессионального направления демонстрируют свои умения в инженерных профессиях.

Зачем это нужно? По мнению известного российского промышленника Олега Дерипаски, подобные программы и соревнования способны поднять престиж профессии инженера, дать молодым людям, начинающим свой трудовой путь, базовые навыки. Сегодня этого очень не хватает.

- Дефицит кадров в промышленности достаточно велик, - отмечает он. – Конкуренция на мировом рынке становится все жестче,

продукция – все более высокотехнологичной. Наши предприятия должны быть готовы принять эти вызовы и успешно отвечать на них. Совершить подобный прорыв без грамотных, нестандартно мыслящих молодых инженеров, владеющих современными технологиями, невозможно.

В ряде дисциплин, представленных на фестивале, участники решали серьезные задачи, поставленные перед ними реальными бизнесами. Например, в чемпионате корпораций соревнований по профмастерству ребята трудились над созданием дрона, обследующего запасы руды по заказу ОК «РУСАЛ», а их соперники создавали механического сортировщика сельскохозяйственной продукции для АгроХолдинга «Кубань».

Участники дисциплины «Инженерный проект», введенной на робототехнических соревнованиях несколько лет назад, работают над идеями для машино- и автомобилестроения, аэропортовых служб, агробизнеса.

В национальном чемпионате по компетенции «Электромонтажные работы» приняла участие команда МБОУ «Зюкайская СОШ», состоящая из учащихся: Рожкова Никиты (9а класс) и Фотина Руслана (10 класс). Право на участие в национальном чемпионате ребята получили, заняв первое место в региональном этапе - чемпионате Пермского края.

В рамках договора между МБОУ «Зюкайская СОШ» и ГБПОУ «Верещагинский многопрофильный техникум» о совместной деятельности по развитию социального партнерства общеобразовательного и профессионального уровней образования в рамках предпрофильной подготовки, а также реализации образовательных потребностей учащихся с 8 по 11 класс в профессиональной сфере мною была подготовлена команда юношей. Каждый школьник имеет возможность попробовать себя в разных профессиях и сферах, в т.ч. профессиях будущего, обучаясь у профессионалов; а также углубленно освоить и даже получить к окончанию школы профессию. Целью программы является создание новых возможностей для профориентации и освоения школьниками современных и будущих профессиональных компетенций на основе инструментов движения WorldSkills с опорой на передовой отечественный и международный опыт.

В ходе подготовки команды к соревнованиям с ребятами была изучена документация по техническому описанию электромонтажных работ, правилам техники безопасности при проведении работ и организации рабочего места. Разобраны вопросы по чтению электрических схем, конструкции аппаратов и их контактов, схемы подключения каждого из используемых в задании аппаратов. Были

отработаны умения по выполнению слесарных и монтажных работ. Проведены этапы монтажных работ: подготовка аппаратов, разметка, прокладка линий, размещение элементов.

Полученные Русланом и Никитой знания и практический опыт, способности школьников, их высокая мотивация на успех и слаженная командная работа во время конкурсных испытаний привели юных профессионалов п. Зюкайка к победе в ходе упорной борьбы с командами школьников г. Пермь и получили право участвовать в национальном чемпионате.

Этап подготовки к национальному чемпионату был распisan ежедневно, и даже в праздничные дни шла подготовка. И это дало отличный результат, юноши заняли 2 место на Национальном чемпионате!

Участие в чемпионатном движении – это показатель работы и развития общего и профессионального образования.

Хочется надеется, что опыт участия в подобных соревнованиях закалит наших участкови даст им возможность добиваться хороших результатов на международных соревнованиях, показать всему миру, на что способны юные инженеры из России.

Сегодня участники и организаторы, вместе со своими партнерами – такими как «Группа ГАЗ», En+ Group, «БазэлАэро», АгроХолдинг «Кубань», LEGO Education – прощаются с фестивалем PROFEST до следующего года, а участники, передохнув, начинают готовиться к новым стартам.

Ведь одна из главных заповедей инженера: «Не останавливайся на достигнутом. Иди дальше!».



План-график подготовки **участников** в Финалу Национального чемпионата «ЮниорПрофи»  
Рожкова Никиты, Фотина Руслана по компетенции  
«Электромонтажные работы»

№ п/п	Мероприятия	Дата выполнения	Ожидаемый результат
1	Изучение документов по проведению финала	14.02	Постановка алгоритма и цели
2	Изучение документации по техническому описанию электромонтажных работ, правилам техники безопасности при проведении работ и организации рабочего места.	15.02-16.02	Подготовка к выполнению модулей в требуемой последовательности и требованиям по ТБ, правильная эксплуатация инструментов, порядок их использования и содержания на рабочем месте
3	Анализ выполненных чемпионатных заданий на региональном этапе	17.02	Выявление «слабых» мест, определение операций, вызвавших затруднение и потерю времени
4	Рассмотрение вопросов по чтению электрических схем и поиску неисправностей в схемах	18.02	Подготовка к пониманию видов неисправностей, определению места и точное указание места на схеме, умение сравнивать выполненные модули и чертеж схемы
5	Рассмотрение конструкции введенных новых аппаратов и их контактов, схемы подключения каждого из используемых в задании аппаратов, и их функции	19.02	Понимание подключения и умение анализировать возможные вносимые изменения организаторами в схемы
6	Проведение этапов монтажных работ: подготовка аппаратов, разметка, прокладка линий, размещение элементов согласно прилагаемой схеме, выполнение крепления силовых щитов и щита управления	20.02-21.02	Выстраивание алгоритма работы, соблюдение размеров, уровней.
7	Отработка умения по выполнению слесарных и монтажных работ модуля ЩУ	24-25.02	Выстраивание алгоритма работы, анализ использования минимального количества расходных материалов, чтобы не допустить перерасход материалов, хронометраж.
8	Отработка умения по выполнению слесарных и монтажных работ модуля ЩО	26-27.02	Выстраивание алгоритма работы, анализ использования минимального количества расходных материалов, чтобы не допустить перерасход материалов, хронометраж.
9	Пуско-наладочные работы	28.02	Проверка, отладка, подключение, выявление возможных проблем.
10	Выполнение полного объема задания по монтажу, подключение и пуско-наладочные работы. Анализ выполнения	1-3.03	Практическое выполнение в условиях приближенных к чемпионату (2 часа работы, перерыв, 2 часа работы), хронометраж, фиксация этапов работы
11	Контрольное выполнение полного объема монтажных работ	4-6.03	Хронометраж, оценка выполнения
12	Выполнение поиска неисправностей	7-8.03	Контроль и анализ вариантов неисправностей
13	Контрольное выполнение всего конкурсного задания	11-14.03	Хронометраж, оценка выполнения, отработка четкого алгоритма работы.
14	Работа с психологом Каждый четверг	28.02, 7.03,14.03	По индивидуальному плану подготовки

**Бузун М.А., Шаповалов С.М.**

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

## **К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ СЭНДВИЧ-ПАНЕЛЕЙ В МАЛОЭТАЖНОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ**

В данной статье рассмотрено определение «сэндвич-панели», как строительной конструкции со всеми ее плюсами и минусами. Он привлекателен своей универсальностью, как, положительными так и отрицательными характеристиками, ценой и внешним видом. Для того чтобы правильно выбрать наполнитель, необходимо знать характеристики и область применения каждого из них. Ввиду этого указаны виды наполнителей сэндвич-панелей, использующиеся при изготовлении материала, а также рассмотрены достоинства и структура. Выделены обкладочные листы с более повышенной жесткостью материала и их типовое покрытие.

Термином «сэндвич-панели» обозначают многослойные строительные конструкции бескаркасного типа. На их слоистое строение указывает само слово «сэндвич», которое происходит от английского sandwich (в переводе – «слоить, вставлять между чем-либо»). Характеристики изделий, о которых идёт речь, позволяют отнести их к категории лёгких ограждающих конструкций.

Панели оснащаются специальными замковыми соединениями, с помощью которых они соединяются в стеновые блоки.[1]

В большинстве случаев своеобразный «сэндвич», каковым является панель, включает в себя три элемента:

сердечник из поропластов (пенополиизоцианурата, пенополиуретана, пенополистирола) или минеральной ваты. Играет роль теплоизолирующего элемента;

два металлических листа, образующих обшивку. Располагаются с обеих сторон сердечника. Предназначены для защиты изделий от механических повреждений, влаги и других негативных факторов, обеспечивают внешнюю привлекательность строительных конструкций. Помимо металлических листов, для изготовления обшивки могут использоваться и другие материалы

### **ДОСТОИНСТВА МАТЕРИАЛА**

Итак, давайте еще раз обговорим, какие же преимущества имеют сэндвич-панели.

1. Быстрый монтаж. В опытных руках монтаж профиля не займет много времени.

2. Эстетичность. Сэндвич-панели выпускаются в различных цветовых оттенках, вы можете выбрать любой.

3. Практичность. Профиль отличается высокими эксплуатационными, функциональными качествами. С достоинством выдерживает любые климатические воздействия (резкие перепады температуры, сильный мороз, высокую жару, обильную влажность и т. п).

4. Экономичность. Современный рынок предлагает огромный выбор сэндвич-панелей от эконом до премиум-класса.

5. Долговечность. Минимальный срок эксплуатации не менее 30 лет.

6. Безопасность. Материал абсолютно безопасен для человека, не выделяет токсичных и агрессивных веществ. [3-4]



Рисунок 1. Наполнитель сэндвич-панели

Сэндвич-панели имеют трехслойную структуру. Для производства внешнего слоя используют ДВП, ПВХ, магnezитовую плиту и просто металл. А вот во внутреннем слое применяется утеплитель, что представлен в нескольких вариантах, где тот или иной вид используется в зависимости от назначения строительного материала. Для придания теплоизоляционных свойств сэндвич-панелям применяются **наполнители**, изготовленные из следующих материалов:

- **минеральной ваты**, производимой на основе волокна **из базальта**;
- **стекловолоконистой минеральной ваты**;
- **пенополистирола**;
- **пенополиуретана**.



Производство базальтовой ваты осуществляется из пород, чья химическая структура является близкородственной. Базальтовое волокно классифицируется как непрерывное и штапельное. У него имеются различия по волокну диаметру. Различия оказывают влияние на проведение волокон тепла и звука. Именно **базальтовое волокно** нашло широкое применение в качестве наполнителя сэндвич-панелей. Оно **не горит** и существенно **понижает шумовой уровень**. Сэндвич-панели используют при возведении цехов, гаражной кровли, заправочных комплексов, объектов торговли. [5]



Рисунок 2. Сэндвич панели с базальтовым волокном (минеральной ватой)

**Стекловолокно** также является **огнестойким и изолирующим шум**. Оно имеет **повышенную прочность и упругость**. На эти параметры влияет длина волокна. Оно длиннее, чем базальтовое. К минусам стекловолокна относится **низкая устойчивость к воздействию влаги и массивность**. [2]



Рисунок 3. Стекловолокно

**Пенополистирол является легковесным, экологичным и долговечным материалом. Присутствует хороший уровень огнестойкости.**

Сегодня применяются различные технологические приемы, позволяющие производить вспененный и экструдированный полистирол. Пенополистиролом наполняют сэндвич-панели, предназначенные для строительства павильонов торговли, холодильных цехов и прочих объектов жилого и нежилого характера.[2]

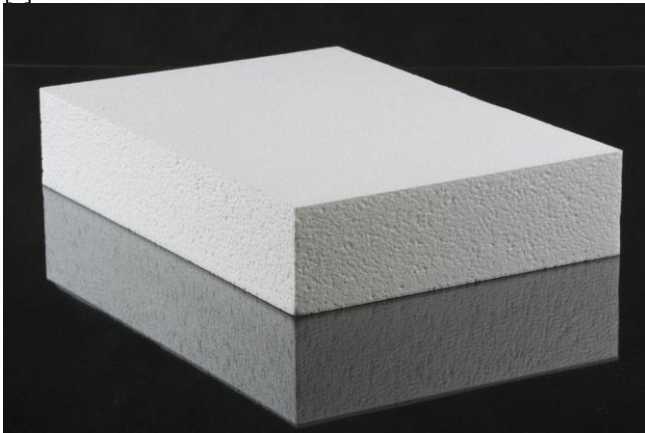


Рисунок 4. Пенополистирол

**Пенополиуретан** является самым лучшим вариантом наполнения панелей по причине **исключительных теплоизолирующих параметров и гидроизоляции**. Материал резистентен к биологическому и химическому воздействию, **экологичен и огнестоек**. Сэндвич-панели с пенополиуретановым наполнителем **отличаются малой толщиной, низким весом и повышенным сроком службы**. Широкое применение они нашли в строительстве коптилен, логистических комплексов и пр. **К минусам** подобных панелей **относят** их довольно **высокую стоимость**. [2-3]



Рисунок 5. Пенополиуретан

Какой наполнитель сэндвич панелей предпочесть, проектировщики и строители решают на основании норм пожарной безопасности и требований к защите от шума, а также эксплуатационных условий и предназначения строящихся объектов.

Обкладочные листы сэндвич-панелей и их типовое покрытие

Наполнитель сэндвич-панелей обкладывается листами на основе материалов повышенной жесткости, в качестве которых выступают:

- листы ПВХ;
- плиты из магнезита;
- оцинкованная листовая сталь;
- алюминированные стальные листы;
- стальные листы с полимерным покрытием.

**Листы ПВХ** характеризуются **термопластичностью, весовой облегченностью, огнестойкостью и химической резистентностью.** Они находят применение в закрытых пространствах из-за наличия **слабой устойчивости к морозу.** Для панелей из ПВХ свойственна склонность к механическим повреждениям.

**Плиты из магнезита** хорошо переносят температурные перепады, активность биологических и химических агентов, являются **огне- и влагостойкими, экологичными.** Обладают явным превосходством над другими панелями в плане изоляции тепла.

**Листовая оцинкованная сталь** при производстве панелей является **экономичным вариантом** их исполнения. Коррозионная стойкость находится в зависимости от толщины цинкового покрытия.

**Алюциноковая листовая сталь** придает конструкции **повышенную устойчивость к повреждениям и коррозионному воздействию.**

**Листовая сталь с полимерным покрытием** среди прочих материалов более популярна. Ее популярность объясняется **повышенной коррозионной стойкостью и переносимостью** повреждающего воздействия **механического, химического, термического и ультрафиолетового** типа. Такие панели являются **долговечными.** На описанные достоинства оказывает влияние используемый в производстве покрывного листа полимер. Обкладочные листы имеют как гладкую, так и гофрированную поверхность. [4-5]

### *Литература:*

1. Расчет теплоизоляции для ограждающих конструкций многоквартирных жилых домов в городе Белгород Рудакова Д.С., Кулигина С.В., Агеева К.М., Шарапов О.Н. В сборнике: Международный студенческий строительный форум-2017 Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. Белгород, 2017. С. 202-207.

2. Методы реконструкции кровель с применением минераловатных утеплителей Кулигина С.В., Шарапов О.Н. В сборнике: Молодежь и научно-технический прогресс сборник докладов X Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых: в 4 т. 2017. С. 124-129.

3. Методы снижения теплопотерь здания Рудакова Д.С., Шарапов О.Н. В сборнике: Молодежь и научно-технический прогресс сборник докладов X Международной научно-

практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых в 4 т. 2017. С. 192-196.

4. К вопросу об изменении теплотехнических параметров ограждающих конструкций при применении отходов строительной отрасли Шарапов О.Н., Полякова В.В., Бабухин Д.А., Рудакова Д.С. Фундаментальные исследования. 2017. № 12-2. С. 328-334.

5. Расчет теплоизоляции для ограждающих конструкций многоквартирных жилых домов в городе Белгород Шарапов О.Н., Рудакова Д.С. Университетская наука. 2017. № 2 (4). С. 22-26.

**Бузун М.А., Шаповалов С.М.**

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

## **КАК ПРАВИЛЬНО И КАЧЕСТВЕННО УТЕПЛИТЬ СТЕНЫ**

В данной статье рассмотрены различные виды утеплителей, которые главным образом сохраняют наши финансы по средствам экономии отопления и электроэнергии. Идут споры между специалистами, действительно ли эти продукты могут помочь в осуществлении задуманного. В обоих случаях правы две стороны, все зависит от задачи, вплоть до выбора материала в конкретном процессе. Этот продукт должен создавать тепловой-барьер между улицей и стеной. Так же они градируются по ценовой категории и области применения. Во время подготовки многоэтажного здания к зиме первым шагом является утепление стен. Плохая теплоизоляция теряет около 30 процентов тепла. Когда строится здание, и не соблюдаются нормы строительства, то, скорее всего, зимой будут большие потери тепла. Из этого следует одно: когда происходит утепление собственного жилья, то не следует экономить, потому что потом нужно будет платить много денег за центральное отопление, в также электричество.[2-3]



Рисунок 1. Жесткие и полужесткие варианты утеплителей

Вопрос о том, стоит ли делать утепление стен дома изнутри, до сих пор не имеет однозначного ответа. Одни специалисты – ярые противники подобного варианта. Другие же, напротив, верят в то, что подобное решение позволит создать максимально комфортные условия для жизни людей. Стоит отметить, что правы и те, и другие. Все зависит от конкретной ситуации, согласно которой и должно быть принято то или иное решение. Но еще до начала работ по утеплению стен дома изнутри важно изучить особенности процесса и подобрать безопасный материал.[1]

При утеплении изнутри:

Стена остается незащищена домашним теплом, так как теплобарьер из утеплителя не будет пропускать его в стену. Таким образом, она в зимний период будет в значительной степени подвержена морозу, постоянной влаге, а высыхать успевать не будет, так как тепло, оберегающим стену ранее, мы изнутри преградили путь утеплителем.

В месте точки росы, собирается конденсат (водяные пары воздуха преобразуются в капельки воды), эта точка будет максимально приближена к помещению, а это означает, что образование влаги в этом месте будет максимальным. Как уже говорилось, естественному высыханию стены будет мешать утеплитель изнутри.[4-5]

Постоянное образование конденсата, без естественного высыхания, может привести к появлению на стене различного рода грибков и плесени. Не утешайте себя тем, что грибок за утеплителем и ничего страшного не произойдет. Плесень и различного рода зелено-

черные образования на стене, пагубно влияют не только на внешний вид, но и на здоровье жильцов такого дома.

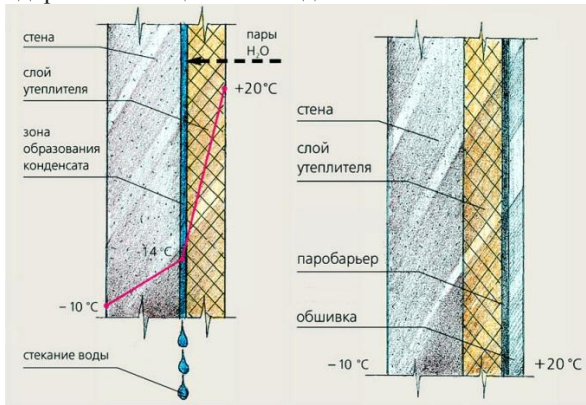


Рисунок 2. Особенности внутренней теплоизоляции

При утеплении снаружи:

Со стороны улицы стена защищена утеплителем от холода, а учитывая технологию утепления, и от влаги, а со стороны помещения – домашним теплом, которое достаточно прогревает стену и даже в случаях различного рода конденсатов и впитывания влаги стеной, будет способствовать скорому ее высыханию. [6]



Рисунок 3.

Эффективная схема утепления наружной стены снаружи

Точку росы мы уводим от помещения в сторону улицы, а это означает и то, что конденсат мы уводим так же от помещения подальше.

Утепление снаружи позволит в значительной степени сохранить тепло и уют в Вашем доме.

Несмотря на определенные преимущества, утепление стен дома изнутри обладает и целым рядом недостатков. Именно они и стали причиной появления противников данного решения. Так, наличие утепления на внутренних стенах здания способствует возникновению таких проблем, как:

- Незащищенность стен от холода. Ведь несущая конструкция дома не избавляется от контакта с наружным воздухом. Это приводит к ее быстрому разрушению. На поверхности стен начинают появляться трещины, ведь их утепление изнутри забирает определенную часть тепла. И если до проводимых мероприятий наружные конструкции здания обогревались изнутри, то по завершении работ этот процесс прекращается. - Выпадение конденсата. Как известно, на холодной поверхности, контактирующей с теплым воздухом, образуются капельки влаги. Данное явление называют «точкой росы». Главная цель, которая стоит перед теплоизоляцией дома – перемещение такой точки за пределы наружной конструкции. Утепление стен изнутри в частном доме или же в квартире многоэтажки приводит к образованию



конденсата на границе между утеплителем и ее поверхностью. В связи с этим процесс оказывается скрытым от хозяев, и они просто не замечают его. Стены же при повышенной влажности становятся отличным местом для размножения плесени и грибков.[3-5]



Рисунок 4. Утепление стен: точка росы

- Уменьшение площади комнат. На сегодняшний день строительная индустрия выпускает различные виды самых современных материалов, обладающих достаточно высокой эффективностью. Однако она пока еще не придумала такого, который при сохранении высоких технических характеристик был бы совсем небольшим по своей толщине. Утепление дома изнутри заберет у помещений от 5 до 10 см их пространства, что значительно уменьшит полезную площадь. На первый взгляд это не слишком заметно. Но если подсчитать по всему зданию, то цифра получится довольно внушительная.[6]

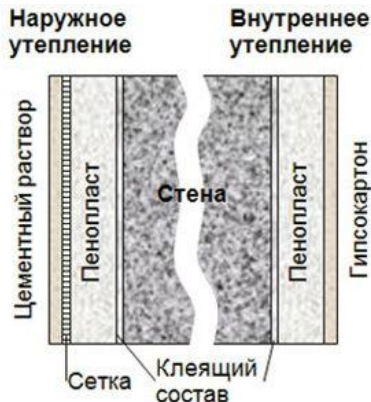


Рисунок 5. Уменьшение площади комнаты при утеплителе

Теплоизоляционные материалы – новинки на рынке.

Дополнительно всегда можно рассмотреть новые варианты – они чуть более дорогие, но зачастую несколько эффективнее традиционных.

Вспененный полиуретан.

Распространенный полимерных материал «бытового назначения». Также хорошо известен как поролон для мебели (в виде «мягких» матов) или как монтажная пена для заделки щелей. При утеплении его также применяют в виде плит или напыляемой изоляции.

У плит пенополиуретана невысокие удерживающие способности на отрыв, поэтому его не используют в системах «мокрого фасада».

Но это распространенный теплоизоляционный материал для изготовления сэндвич панелей. Эта же технология лежит в основе производства термопанелей для облицовки фасада. Такая панель представляет собой теплоизоляционную плиту с уже нанесенным на заводе декоративным слоем (клинкерной плиткой или каменной крошкой). Два вида утеплителя: пенополистирол и пенополиуретан. В первом случае термопанель двухслойная, во втором – трехслойная (в качестве несущей основы стоит OSB или влагостойкая фанера). Два варианта крепления: на дюбели/анкера (открытый способ) или на свою систему скрытого крепежа. [1-3]

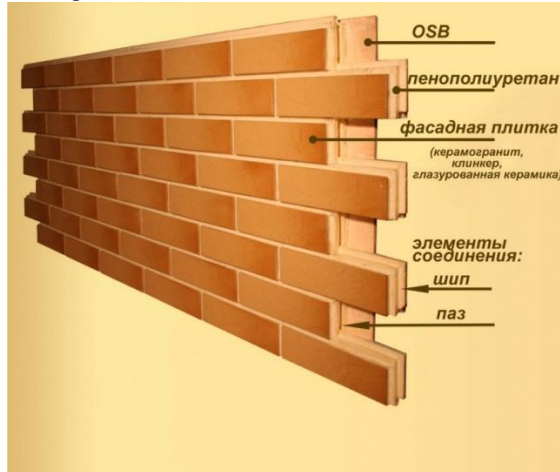


Рисунок 6. Трехслойная термопанель

Напыляемый ППУ востребован, если необходимо создать бесшовный слой термоизоляции на сложных поверхностях. До недавнего времени была единственная технология нанесения такого

слоя – с использованием профессиональных установок, работающих с двухкомпонентным составом (смешивание происходит во время напыления).



Рисунок 7. Напыление ППУ на цоколь дома

Сейчас в России для бытового применения налажен выпуск однокомпонентного ППУ, который выпускают в аэрозольном баллоне емкостью 1 л. Как уверяют производители (есть две конкурирующие компании), утепление 1 м<sup>2</sup> своими руками обходится гораздо дешевле, чем при заключении договора с профильными предприятиями, использующими профессиональное оборудование. И этот вариант чем утеплить дом снаружи довольно привлекательный, если не хватает буквально 2-3 см теплоизоляционного слоя. [2]



Рисунок 8. Утепление с помощью напыляемого ППУ «Теплист»

*Литература:*

1. Энергосбережение при производстве автоклавных стеновых изделий для ограждающих конструкций зданий Кафтаева М.В., Шарапов О.Н., Шугаева М.А., Рахимбаев И.Ш. Современные проблемы науки и образования. 2013. № 6. С. 11.
2. Новации инженерных систем зданий Шарапов О.Н., Козлюк А.Г. В сборнике: Энергосбережение и экология в жилищно-коммунальном хозяйстве и строительстве городов 2012. С. 171-179.
3. Основные направления развития архитектурно-строительного материаловедения Крутий А.А., Шарапов О.Н. В сборнике: Международная научно-техническая конференция молодых ученых БГТУ им. В.Г. Шухова Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2014. С. 402-404.
4. К вопросу о снижении теплопотерь мкд при использовании современных теплоизоляционных систем Шарапов О.Н., Рудакова Д.С. Университетская наука. 2017. № 2 (4). С. 67-71.
5. Анализ теплоизоляционного материала на основе органических отходов. Шарапов О.Н., Полякова В.В. Университетская наука. 2017. № 2 (4). С. 55-57.
6. Расчет теплоизоляции для ограждающих конструкций многоквартирных жилых домов в городе Белгород. Шарапов О.Н., Рудакова Д.С. Университетская наука. 2017. № 2 (4). С. 22-26.

**Бузун М.А., Шаповалов С.М.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

## **ВЕРОЯТНОСТНЫЕ МЕТОДЫ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ КАПИТАЛЬНОГО РЕМОНТА И РЕКОНСТРУКЦИИ ЗДАНИЙ**

В настоящее время актуальной является проблема разработки методов выбора рациональных технологических решений при капитальном ремонте и реконструкции жилых зданий.

В последние годы на смену экстенсивным методам воспроизводства жилищного фонда все активнее проходят методы интенсивнее – ремонт и реконструкция жилых зданий. Тем самым мы можем увидеть, что единовременные затраты на капитальный ремонт и реконструкцию меньше единовременных затрат на новое строительство. Историческая и архитектурная ценность многих городов требует ее сохранения. Необходимо провести мероприятия по повышению долговечности зданий, повышению комфортабельности проживания в здании.

Капитальный ремонт и реконструкция жилых зданий выполняется в соответствии с техническими и организационно-технологическими решениями. Основное требование к любым зданиям и сооружениям – безопасность жизнедеятельности. Прежде всего - это обеспечение безотказности (работоспособности) элементов и всего здания или сооружения в целом в течение требуемого срока службы, или, по-другому – надежности.

Теория надежности систем, одну из ветвей которой составляет молодая теория надежности строительных систем, базируется на вероятностных подходах. Эта характеристика обладает свойствами случайных величин и, следовательно, возможно использование подходов теории надежности для моделирования отказов или безотказности работы строительных элементов. Основная задача теории надежности состоит в выявлении и математическом описании закона распределения наработки до отказа. Для этого используют опытные данные, полученные при испытаниях изделий, образцов, сведения об аналогах, эксплуатационные наблюдения или теоретические предпосылки. Причины отказов делятся на случайные и систематические. Случайные причины – влияние дефектов материалов, погрешностей изготовления, ошибок проектирования, не обнаруженных контролем. Систематические причины – это закономерные явления, вызывающие постепенное накопление повреждений, износ, ползучесть, усадка. По причинам возникновения отказы можно подразделить на конструкционные, вызванные

недостатками конструкции, технологические, вызванные несовершенством или нарушением технологии, и эксплуатационные, вызванные неправильной эксплуатацией. В теории надежности закон служит для описания износовых отказов, отказов вследствие накопления повреждений, наработки системы с резервными элементами, распределения времени восстановления.

Подразумевают два вида морального износа: 1-й вид связан с прогрессом в технологии возведения зданий и связанной этим удешевлением стоимости – М1.

Второй вид морального износа связан с ростом со временем потребностей возникшее несоответствие этим потребностям называют моральным износом М2 помещений, квартир, здания. Например, с появлением стиральных машин, габаритных холодильников, кухонных комбайнов стала недостаточной площадь кухни, прихожих, количества комнат. Величина морального износа М2 равна затратам на его устранение.

#### Физический износ.

С течением времени в конструктивных элементах здания накапливаются дефекты и повреждения от влияния нагрузок и воздействия окружающей среды. Дефектами называем любые несоответствия нормативным документам. Повреждениями – любые нарушения сплошности структуры. Совокупное влияние дефектов и повреждений вызывает неблагоприятное изменение (снижение) эксплуатационных свойств здания (несущей способности, срока службы, сопротивляемости теплопередаче, звукоизоляции, внешнего эстетического вида фасадов, водонепроницаемости и т.д.).

Эти события называют физическим износом. Оценкой и учетом физического износа зданий и сооружений занимаются специальные «Бюро технической инвентаризации». Эти организации составляют на каждое здание технический паспорт с описанием конструктивных элементов здания и его параметров (объема, жилой площади с указанием планов этажей здания и земельных участков, для каждой конструкции здания указывается физический износ на определенное время). Физический износ устанавливают визуально, пользуясь нормативным документом «ВСН 53-86(р)», называемым «Правила оценки физического износа жилых зданий». К нему приложены таблицы для конструкций с описанием дефектов и повреждений и соответствующих этим описаниям процентов физического износа конструкции. Величина процента физического износа – это стоимость ремонта в процентах от стоимости здания, построенного в данное время (называют последнюю восстановительной стоимостью).

По вопросу развития методов расчета существует две точки зрения. С одной стороны, полувероятностный подход позволяет не только гарантировать безопасность и эксплуатационную пригодность конструкции, но и допускает при необходимости совершенствование норм проектирования путем уточнения и дифференциации коэффициентов надежности. С другой стороны, поскольку метод предельных состояний основан на полувероятностном подходе, а теория надежности значительно продвинулась вперед, поэтому для решения задачи надежности целесообразно перейти к принципиально новой методике проектирования.

Существует детеминированный метод предельных состояний, но он не дает конкретного ответа о надежности конструкций, а также не позволяет оценить и спроектировать с заданным уровнем надежности.

Совершенствование методов требует очень большого и широко привлечения методов теории вероятностей и надежности. С существующими и действующими нормами допускается также производить расчет по заданному значению надежности вероятностными методами. Разработка таких методов – актуальная задача.

В зависимости от требований действующих нормативно-правовых документов, основываясь на опыте ведения работ по капитальному ремонту, предложено две стратегии реализации технической политики. Выбор варианта определяется индивидуальными техническими характеристиками конструктивных элементов того или иного вида многоквартирного дома, учетом износа его основных конструкций и оборудования, соответствием требованиям энергоэффективности и объемом финансовых средств.

Стратегия № 1 «Экономный вариант» направлена на поддержание здания в состоянии, пригодном для дальнейшей нормальной эксплуатации, и предполагает выборочный капитальный ремонт по отдельным видам работ.

Стратегия № 2 «Прагматичный вариант» нацелена на снижение физического и морального износа многоквартирных домов, повышение эксплуатационных характеристик зданий и улучшение условий проживания граждан. В результате реализации данной стратегии по каждому объекту капитального ремонта производится замена изношенных материалов и конструкций на эффективные современные.

Из двух стратегий наиболее рациональной является вторая, получившая название «Прагматичный вариант». По прагматичному варианту жители получают значительный объем услуг по

капитальному ремонту, а ЖКХ - средний показатель по объемам затрат. Срок службы здания до следующего капитального ремонта при этом увеличивается, а, следовательно, окупаемость произведенных затрат ожидается более эффективной.

Ключевое понятие теории надежности — это понятие отказа, измеряемое, соответственно, интервальным показателем  $Q(t)$  = вероятность того, что изделие откажет к моменту времени  $t$ . Соответственно, вероятность безотказной работы (ВБР, в английской терминологии «reliability»):  $P(t)$  = вероятность того, что изделие проработает без отказа от момента  $t_0=0$  до момента времени  $t$ . По определению, в момент  $t_0=0$  изделие находится в работоспособном состоянии, т.е.  $Q(0)=0$ , а  $P(0)=1$ .

Оба параметра — это интервальные характеристики отказоустойчивости, т.к. речь идет о вероятности отказа (или наоборот, безотказной работы) на интервале  $(0,t)$ . Если отказ рассматривать, как случайное событие, то, очевидно, что  $Q(t)$  — это, по определению, его функция распределения. А точечную характеристику можно определить, как  $p(t)=dQ(t)/dt$  = плотность вероятности, т.е. значение  $p(t)dt$  равно вероятности, что отказ произойдет в малой окрестности  $dt$  момента времени  $t$ .

И, наконец, самая важная (с практической точки зрения) характеристика:  $\lambda(t)=p(t)/P(t)$ =интенсивность отказов. Это условная плотность вероятности, т.е. плотность вероятности возникновения отказа в момент времени  $t$  при условии, что до этого рассматриваемого момента времени  $t$  изделие работало безотказно.

Длительный опыт применения методов расчета предельным состояниям и двух моментов показал, что вероятностной основой обобщенного коэффициента запаса может быть нормальный закон распределения, достоинством которого является обстоятельство, что линейные комбинации случайных величин, имеют нормальный закон распределения. К нормальному закону стремится сумма независимых случайных величин.

Надежность конструкций при расчете по методу предельных состояний определяется условной обеспеченностью расчетных значений исходных данных, установленных нормами, и не зависит от их вероятной значимости в действительности.

Для расчета надежности можно использовать метод двух моментов. Альтернативным методом расчета по заданному уровню надежности может быть более простой метод случайного коэффициента запаса. Общий коэффициент запаса вероятностных методов расчета в отличие от аналогичного коэффициента



классического метода расчета по допускаемым напряжениям является одним из основных показателей надежности и определяется в зависимости от изменчивости расчетных параметров.

Для вероятностного расчета исключается необходимость нормирования расчетных значений параметров.

Вероятность безотказной работы — это вероятность того, что в пределах заданной наработки или заданном интервале времени отказ объекта не возникает. Вероятность безотказной работы обратна вероятности отказа и вместе с интенсивностью отказов определяет безотказность объекта. Показатель вероятности безотказной работы определяется статистической оценкой.

### *Литература:*

1. Леликов О.П. Тема 2. Основные понятия и показатели надежности // Основы расчета и проектирования деталей и узлов машин. Конспект лекций по курсу "Детали машин". — М.: Машиностроение, 2002. — С. 8-9. — 440 с.
2. Попов В.П., д.т.н., профессор, зав. кафедрой «Технология и организация строительного производства», ФГБОУ ВО «Самарский государственный архитектурно-строительный университет», г. Самара
3. ГОСТ Р 54257-210. Надежность строительных конструкций и оснований. Основные положения и требования. — М.: Стандартинформ, 2011. — 20 с.
4. Райзер В.Д. теория надежности и сооружений / В.Д. Райзер. — М.: Изд-во АСВ, 2010. — 384 с.
5. Болотин В.В. Методы теории вероятностей и теории надежности в расчетах сооружений / В.В. Болотин. — М.: Стройиздат, 1981. — 351 с.
6. Знаменский, Е.М. О расчете конструкций с заданным уровнем надежности / Е.М. Знаменский, Ю.Д. Сухов. — Строительная механика и расчет сооружений. — 1987. - №2. — 7-9 с.

**Бузун М.А., Шамаева О.П.**

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

### **РАЗВИТИЕ ПОСРЕДНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА**

Суть данной деятельности заключается в посредничестве между работодателем и потенциальным сотрудником, причем компания

занятая в этой сфере может предлагать как услуги по поиску долговременного трудоустройства, так и услуги по поиску кратковременной работы на уровне подряда или краткосрочного оказания услуг (единовременная работа, например незначительный ремонт или услуги няни).

Государственная политика в области содействия занятости населения осуществляется в основном по следующим направлениям:

- развитие трудовых ресурсов, обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- особое внимание уделяется проведению специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; граждане, имеющие на содержании лиц, которым необходимы постоянный уход, помощь и надзор; молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу, и др.);
- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- и другие направления.

**Государственная служба занятости** существует в уставе Министерства труда и социального развития РФ. Услугами органов службы занятости могут бесплатно пользоваться все без исключения граждане. Деятельность службы финансируется за счет государственного внебюджетного фонда занятости, создаваемого за счет отчислений работодателей, работников, ассигнований из бюджета и других поступлений. Средства фонда расходуются на содержание службы занятости, на безработных и находящихся под риском увольнения, через негосударственные коммерческие службы занятости, поскольку содействие негосударственных служб не дает права на государственные льготы и гарантии.

Безработными признаются трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные в органах

службы занятости в целях поиска подходящей работы, т, кто ищет работу и готов приступить к ней.

**Безработный должен предъявить в органы службы занятости следующие документы:**

- паспорт;
- трудовую книжку;
- документ об образовании;
- справку о среднем заработке за 3 последних месяца;

Формирование банка вакансий осуществляется на основе информации, полученной из письменных и устных (по телефону) заявок работодателей, во время посещения работодателей специалистами службы занятости, при непосредственном посещении работодателем специалистов службы занятости. Вместе с тем, остаются актуальными проблемы "качества" заявляемых вакансий (низкая заработная плата), сравнительно невысокого удельного веса числа вакансий, заявленных работодателями в службу занятости (от 30 до 35% по учитываемому кругу предприятий) в их общем количестве.

Экономическое реформирование формирует и новые специфические требования к качеству рабочей силы, определяющие конкурентоспособность работника на рынке труда.

К таким требованиям относятся:

- высокая профессиональная компетентность, интеллектуальный и творческий потенциал, способность воспринимать инновации и быть участником нововведений;
- адаптированность работника к быстро изменяющимся условиям производства;
- постоянное повышение квалификации, освоение новых знаний;
- освоение работником нескольких специальностей и производственных операций;
- профессиональная мобильность;
- наличие высоких деловых и личностных качеств.

Аренда рабочей силы также относится к занятости в сфере трудового рынка, однако представляет собой совершенно иную форму предоставления рабочей силы, в отличие от посредничества. Данный вид деятельности контролируется уже «Законом о трудовом договоре» параграфом 6 частью 5 из чего следует основное отличие от простого посредничества.

При аренде рабочей силы, предприятие предоставляет собственного работника другой компании за определенное вознаграждение. При этом важно помнить, что работник имеет трудовой договор именно с компанией занятой в сфере аренды

рабочей силы и в договоре обязательно должно быть указано, что компания намерена использовать сотрудника именно для аренды его услуг другим лицам. Все условия для работы в данном случае предоставляет арендатор, который также выплачивает заработную плату.

**В трудовом договоре указываются:**

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

**Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:**

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного

трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Разница между посредничеством и арендой рабочей силы в сфере трудоустройства отличается прежде всего формой правовых отношений с сотрудником. Фактически при посредничестве у компании нет каких-либо четких обязательств перед потенциальным сотрудником, компания лишь хранит его данные, предоставляя для ознакомления работодателям. Для потенциального сотрудника это не означает каких-либо расходов, так как за предоставление работника платит исключительно работодатель.

При аренде рабочей силы, имеет место предоставление собственного работника для проведения каких-либо работ. Это означает что между компанией арендодателем и работником заключается трудовой договор, по которому работник может быть направлен на работу к другому лицу. Возникает трехсторонняя сделка, которой нет при посредничестве. В целом аренда рабочей силы является гораздо более долговременной формой правовых отношений, в отличие от посредничества.

В сфере налогообложения посредничество отличается простотой и отсутствием сложных вопросов. Подобное возможно благодаря общей простоте взаимоотношений сторон, в то время как при аренде рабочей силы возникает трехсторонняя сделка, где распределение налоговой нагрузки между сторонами в разы сложнее, особенно когда речь заходит о международной аренде рабочей силы. Также стоит помнить, что аренда рабочей силы подразумевает действующий трудовой договор, который обеспечивает дополнительную налоговую нагрузку.

*Литература:*

1. Зайцева О.В. Совершенствование работы службы занятости // Тезисы докл. и выступлений на II Всерос. социолог. конгрессе "Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы". М., 2003. Т. 1. С. 54
2. Горина Е.Е. Становление государственной системы защиты от безработицы: истоки // Государственная власть и местное самоуправление. 2013. N 8. С. 8 - 9
3. Хохидра С.В. Административно-правовые аспекты обеспечения права на защиту от безработицы в России: Моногр. / Под ред. И.А. Склярова. Н. Новгород, 2003. С. 34
4. Трудовое право: Энциклопед. словарь / Под ред. С.А. Иванова. 4-е изд. М., 1979
5. Киселева Т. Частные агентства занятости: проблемы законодательного регулирования деятельности // Менеджер по персоналу. 2006. N 6. С. 38 - 46.
6. Аналитический обзор на тему "Соответствие российского законодательства требованиям международной организации труда" / Отв. ред. Л.А. Чиканова. 2014. С. 224 // СПС "КонсультантПлюс".

**Булатов Е.В.**

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

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И  
ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ  
ПРАВОВЫМИ СРЕДСТВАМИ**

В России одной из основных проблем современного общества является трудоустройство и занятость молодежи. Это вызвано рядом объективных причин: во-первых, на данный момент молодые люди составляют более 45% всего трудоспособного населения, во-вторых, они выступают в качестве наиболее перспективного трудового потенциала, и от того, насколько хорошо подготовлена и обучена молодежь, будет зависеть дальнейшее развитие нашей страны.

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем, она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда. Проблемы трудоустройства и занятости рассматриваются в наше время, как правило, через призму проблемы безработицы, как

наиболее важной проблемы в этой области. Круг соответствующих проблем можно сгруппировать следующим образом: структура безработицы, скрытая безработица, неполная и вторичная занятость, долговременная безработица, высвобождение работников и создание новых рабочих мест, роль государства в рыночной экономике, нормы и ценности безработных [1, с. 94].

Говоря о поиске работы среди молодежи, мы, так или иначе, сталкиваемся с трудоустройством. Понятие трудоустройства молодого специалиста далеко неоднозначно. Под ним можно понимать и трудоустройство выпускника вуза по полученной в вузе специальности, и просто полученное рабочее место по окончании вуза, независимо от того, соответствует ли оно квалификации.

На данный момент существует 3 специальные формы трудоустройства специалистов – это:

- направление на работу выпускников вузов, колледжей, техникумов, других специальных учебных заведений, заключивших с работодателями договоры о подготовке для них молодых специалистов и молодых квалифицированных рабочих;

- организованный набор рабочей силы для отъезда на предприятия, стройки районов, нуждающихся в притоке рабочей силы из трудоизбыточных районов (на данный момент этот способ мало применяется);

- направление органом службы занятости, в счет установленных органами местного самоуправления для работодателей квот (количества бронируемых мест) по приему инвалидов, несовершеннолетних и других, нуждающихся в особой социальной защите граждан [2, с. 213].

Актуальность данной проблематики обусловлена тем, что в настоящее время в социально-экономической деятельности индивида на первый план выходит его конкурентоспособность на рынке труда, продвижение по ступеням профессиональной, должностной, статусной иерархии. Основным фактором успешности жизни становится достижение индивидом высокого положения в обществе и профессиональное карьерное становление. Карьера в настоящее время, является показателем профессионального успеха и стабильного социального статуса в современном обществе. Карьера рассматривается как процесс самореализации человека в профессиональной деятельности, процесс развития его знаний, навыков и личностных качеств, приводящих к переходу к новому социальному и профессиональному статусу.



На основании вышесказанного, следует отметить то, что молодое поколение в достаточной степени не владеет знаниями о современном рынке труда, о правилах поведения на рынке труда, слагаемых построения эффективной профессиональной карьеры, о собственных обязанностях и правах в области трудовых отношений. Поэтому его представители зачастую неспособны быть субъектами на рынке труда и успешно конкурировать.

Таким образом, стратегически важной задачей современной социальной политики нашего государства является поддержка и социальная защита студенческой молодёжи. Особенно это касается вопроса обеспечения трудоустройства и занятости выпускников разноуровневых учебных заведений, который наиболее остро встаёт в последнее время ввиду того, что в общей структуре всех российских безработных по данным Роструда в 2018 году было зарегистрировано 30,5 % молодых людей в возрасте от 15 до 29 лет [3].

Среди указанной категории граждан именно выпускники максимально подвержены риску нетрудоустройства. И это лишь официальная статистика выпускников, обратившихся в социальные службы и ставших на учёт. За истекший 2018 год у выпускников только добавилось проблем с получением первого опыта профессиональной деятельности и трудоустройством. До 1 января 2018 года в нашей стране было чуть более 300 тысяч безработных в возрасте от 15 до 29 лет. Однако за прошедший год на трудовых биржах зарегистрировано ещё около 1 миллиона представителей данного поколения. При этом из числа всех выпускников вузов и колледжей, обратившихся за помощью в соответствующие службы, работу смогли получить только лишь 30 % [3]. Настолько удручающая ситуация требует комплексного и системного подхода к решению данной проблемы.

Сложности с трудоустройством молодого специалиста обусловлены различными причинами: отсутствием опыта работы по специальности, недостаточной активностью самого выпускника, ошибочным выбором профессии [2, с. 235]. Завершив обучение, молодые люди сталкиваются с многообразием профессиональных ориентиров. Незанятость оказывает негативное воздействие на социально-психологическое состояние и становление молодежи и зачастую является основанием к трансформации суждения о труде как возможности собственной самореализации, а сам процесс обычной социализации фактически нарушается [4].

Необходимо подчеркнуть, что квалификационный и образовательный уровни как стратообразующие факторы обладают

значением только при установленных условиях, которые способствуют обретению высоких статусных позиций и восходящей социальной мобильности. Это сопряжено, как отмечают социологи, с понижением престижности и «доходности» ряда специальностей. Данное обстоятельство, тем не менее, не означает понижения престижности и «доходности» квалифицированного труда в целом, а только подтверждает вывод о замене приоритетов касательно профессий [5].

Проблема заключается в том, что уменьшается активность субъектов системы профессионального образования в связи с утратой социального заказа на их выпускников. Поскольку проблема эта как самого выпускника, так и вуза, который обучает неконкурентоспособным профессиям, необходимо отметить, что в критериях глубокой отраслевой модификации и изменений в экономике достаточно сильно увеличивается необходимость в профессиональной переориентации и переквалификации, вследствие которой нетрудоустроенными смогут стать и сотрудники с высоким уровнем квалификации.

В рыночной экономике всегда присутствует особенная группа нетрудоустроенных, которые потеряли квалификацию из-за длительного отсутствия работы, или так называемой «девальвации профессии», predeterminedенной НТР. Для этой категории трудоустроиться без заблаговременной переквалификации практически нереально даже при наличии свободных мест.

На наш взгляд качественно решить обозначенную проблему можно только при условии применения системного подхода. Каждый год в зависимости от состояния экономики, рынку труда требуются специалисты в тех или иных областях. Вузы же зачастую предлагают специальности и профессии, которые не соответствуют запросам рынка труда, как результат – очевидной является тенденция несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда. На современном рынке труда состояние молодежи обуславливается и работой образовательных учреждений, которые посредством процесса воспитания и подготовки обеспечивают профессионально-квалификационный уровень собственных выпускников, развивают ценностные ориентации, направленные на определенную модель поведения на рынке труда.

Результаты многоаспектной оценки места молодежи на рынке труда смогут быть применены на практике, а особенно при осуществлении органами государственной власти федеральных программ в области профессионального образования, всевозможных стратегий и стандартов в области образования и молодежной

политики. Кроме того, результаты исследования и выработанные на их основе заключения и определенные рекомендации по развитию карьерных стратегий смогут быть применены в воспитательной и образовательной работе учреждений высшего или среднего профессионального образования. При этом нужно помнить, что доля молодежи на рынке труда является довольно значительной.

Итак, ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения.

Существует большое количество способов решения этих проблем. К числу наиболее действенных из них, безусловно, следует отнести правовые средства. В частности, на организационном уровне было бы очень кстати: законодательное смягчение некоторых критериев приема на работу; четкое нормативное закрепление случаев трудоустройства без опыта работы; законодательное обеспечение возможности предоставления гибкого графика для студентов и некоторые другие меры правового характера.

Но самое главное, все же, это желание и вера в собственные силы. Нет сомнений, что наша молодежь в своем подавляющем большинстве имеет и то, и другое, а значит, указанные негативные тенденции обязательно будут изменены на противоположные. Разумеется, для этого требуется предпринимать активные усилия, как государству, так и соответствующим общественным объединениям, в том числе молодежным некоммерческим организациям.

### *Литература:*

1. Вишневская Н.Т. Государство на рынке труда – изменение стратегии // Мировая экономика и международные отношения / Н. Вишневская. – 2007. – 271 с.
2. Герций Ю. Занятость и рынок труда // Человеческие ресурсы / Ю. Герций. – 2009. – 409 с.
3. Сайт федеральной службы государственной статистики // <http://www.gks.ru>
4. Турарова О.С. Проблема трудоустройства молодых специалистов // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 567-570.

5. Брайер К.Х. Безработица и неполная занятость // Социальные исследования / К. Брайер. – 2009. – 35 с.

**Бурухина Т.Ф.**

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

**Напеденина Е.Ю.**

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

### **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ СТАРШЕКЛАССНИКОВ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Анализ современного состояния рынка труда выявляет его высокую динамичность. Реализация новых технологий вносит изменения в характер профессиональной деятельности, требует расширения профессиональных компетенций, создает новые профессии, что вызывает необходимость быстрой переквалификации, получения новых навыков или смежной специальности. По этой причине способность к саморазвитию, самореализации, к свободному определению себя в профессии одно из основных требований, которое предъявляет общество к системе образования. «Национальная доктрина образования в Российской Федерации» устанавливает, что непрерывность образования в течение всей жизни, преемственность его уровней и ступеней является одной из образовательных целей, и ожидаемым результатом развития системы образования на период до 2025 года. При этом под непрерывным образованием понимают последовательное формирование способностей и творческого потенциала специалистов, готовых работать с пакетами современных технологий в изменяющихся внешних условиях, умеющих самостоятельно оценивать ситуацию и принимать ответственные решения.

Реализуя идею непрерывного образования, организации высшего образования модернизируют структуру многоуровневого непрерывного образования, которая способствует укреплению их конкурентоспособности и может рассматриваться как адаптация к сложившимся условиям рынка образовательных услуг.

Важным фактором обеспечения непрерывности образовательного процесса является профориентационная деятельность. В РХТУ им. Д.И. Менделеева ведется работа по созданию целостной педагогической системы профориентации обучающихся различного

уровня: общеобразовательного, СПО, ВО, и слушателей курсов дополнительных образовательных программ. Актуальность этой работы обусловлена потребностью молодежи в раннем профессиональном самоопределении, в осознанном выборе профессии в соответствии с интересами, склонностями и вобразовании, направленном на развитие способностей человека, его творческого потенциала. Профорориентационная деятельность Университета основывается на принципах интеграции, регионализации, предполагающей учет интересов конкретных работодателей, особенностей и потребностей рынка труда, социально-профессиональных и образовательных запросов населения, и непрерывности, предполагающей поэтапное формирование профессионального самоопределения [1].

Основными ее направлениями являются: профорориентационная работа со школьниками с целью обеспечения набора; и профорориентационная работа с обучающимися с целью их профессионального становления.

Профорориентационная работа со школьниками и обучающимися учреждений СПО ведется не только традиционными методами, среди которых:

- проведение «Дня открытых дверей»;
- участие в образовательных выставках и тематических мероприятиях («День науки», «День профессий», «День знаний» и другие);
- беседы о специальностях и направлениях подготовки, которые проводятся преподавателями университета в общеобразовательных организациях;
- организация консультаций и лекториев, свидетельствующих о прочности университета на рынке образовательных услуг и высокой квалификации его преподавателей;
- распространение справочной литературы, книг, пособий и учебников, издаваемой в университете;
- информационная поддержка профорориентации: размещение информации в сети Интернет, оформление информационных стендов об университете, подготовка и распространение полиграфической продукции о специальностях и направлениях подготовки.

Разрабатываются и реализуются также новые формы и методы профорориентационной работы. Одной из которых является дополнительное образование старшеклассников на базе университета,

которое призвано дополнить и расширить предпрофильную и профильную подготовку школьников.

Профильная дифференциация общего образования способствует формированию профессиональной направленности школьников, закладывает основы профессионального самоопределения. Дополнительное образование является самостоятельно значимым звеном системы образования, которое не может быть восполнено или заменено школьным [2]. Оно выполняет обучающую, корректирующую, развивающую и социализирующую функции и может рассматриваться как элемент довузовского образования. Влияние довузовского образования на формирование профессионального самоопределения школьников изложено нами в [3, 4].

С 2017 года кафедра математики РХТУ им. Д.И. Менделеева при поддержке Департамента образования города Москвы реализует программу дополнительного образования «Отдельные главы математики. Вопросы повышенного уровня сложности». Выбор тематики программы не случаен. Именно математическая подготовка обеспечивает общее интеллектуальное развитие, формирует методологическую базу деятельности, необходимую личности в ее профессиональном образовании и самообразовании, в профессиональной мобильности и профессиональной адаптации.

Методологический потенциал математики заключается в том, что она способствует развитию аналитического и логического мышления, пространственного воображения, алгоритмической культуры, умения устанавливать причинно-следственные связи, обосновывать утверждения, моделировать ситуации. Математика, как инструмент познания формирует его общенаучные методы, такие как анализ, синтез, обобщение, индукцию и дедукцию, аналогии и другие. Поэтому повышение качества образования невозможно без повышения качества математической подготовки [5].

Вместе с тем, необходимо отметить наличие противоречия между уровнем математического мышления, математических знаний и умений первокурсников, требующихся для освоения новой информации в техническом университете, и уровнем знаний, полученных ими в общеобразовательной школе [6]. Введение обязательного ЕГЭ по математике привело к тому, что старшеклассники стали изучать математику не столько по общеобразовательной программе сколько по программе подготовки к ЕГЭ, заменяя процесс усвоения математических понятий «натаскиванием» на решение задач определенного типа [7]. Программа

дополнительного образования, реализуемая кафедрой, нацелена на преодоления указанного противоречия. Материал основных разделов школьной математики в ней представлен в углубленном объеме. Кроме того, в программу вошли и сведения, выходящие за рамки общего образования. Например, из области дискретной математики, применения математических методов для решения экономических задач и другие. Вот уже третий год наша программа востребована старшеклассниками.

В 2019 году рамках проекта «Инженерный класс в московской школе» преподаватели университета участвуют в проведении предпрофессионального экзамена. Экзамен - форма независимой итоговой оценки, которая проводится по результатам освоения учащимися предпрофессиональных профильных программ в инженерных и медицинских классах школгорода Москвы. Теоретическая, часть экзамена проходит в Московском центре качества образования, практическая - на базе образовательных организаций высшего образования.

Содержание предпрофессионального экзамена, а в особенности его теоретической части, предполагает проверку метапредметных навыков: умения переносить знания в новую ситуацию; видеть новую проблему в знакомой ситуации, адаптировать известные способы деятельности к новым условиям; умения видеть структуру объекта и соотношение между его элементами, альтернативные способы решения и конструировать принципиально новые способы. В этой связи предпрофессиональный экзамен может дополнить ЕГЭ и стать способом преодоления таких его отрицательных сторон как формализм заданий, преобладание стандартных алгоритмических задач.

Рассматривая опыт профориентационной деятельности университета в последние годы, мы приходим к выводу, что процесс профориентации будет эффективен, если он интегрирован в образовательную, воспитательную и просветительскую деятельность, ведется совместными усилиями всего педагогического коллектива в сотрудничестве с учителями [8], Департаментом образования города Москвы и другими заинтересованными государственными и коммерческими структурами.

*Литература:*

1. Бурухина Т.Ф., Королева А.Ю. Профориентационная деятельность: проблемы эффективной организации // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2014. Т. 2. № 4 (127). С. 119-125.
2. Цибизова Т.Ю. Дополнительное образование как форма преемственности в системе непрерывного образования // Образование и саморазвитие. 2011. № 5 (27). С. 55-60.
3. Бурухина Т.Ф., Напеденина Е.Ю. Система довузовской подготовки как фактор становления профессионального самоопределения молодежи // В сб. 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: в 2 частях. Под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. 2018. С. 154-158.
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., Напеденина Е.Ю. Проблемы математической подготовки инженерно-технических кадров // Вопросы педагогики. 2019. № 3. С. 65-68.
6. Бурухина Т.Ф., Винокуров Е.Г. Развитие рефлексивных способностей личности как педагогическая задача. // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2009. № 13(76). С. 36-39.
7. Соловьев А.Н., Бурухина Т.Ф. Анализ уровня подготовки абитуриентов по математике в «эпоху ЕГЭ». // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2009. № 7-2(70). С. 68-72.
8. Кожевникова С.В., Напеденина Е.Ю. Основные характеристики сотрудничества средних школ и вузов // Ученые записки Российского Государственного Социального Университета №13(76). М., 2009. С. 120-123.



**Бурьянец В.А., Авилова Ж.Н.**

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

## **НЕТРАДИЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ**

В настоящее время существует большое количество методик, позволяющих оценить профессиональные и личностные качества кандидатов на рабочее место. К примеру, Мизинцева М.Ф. выделяет традиционные, современные и психологические методы оценки персонала [1]. К традиционным методам можно отнести, к примеру, анкетирование, интервью, ранжирование, метод поведенческих рейтинговых шкал. Современные методы включают в себя «360-градусную» аттестацию, Ассесмент-центр, оценку по компетенциям и КРІ. Психологические методы оценки предполагают проведение когнитивных психологических тестов и тестов способностей, а также проективные методики (тест Л. Сонди, тест Роршаха).

На наш взгляд, следует отметить также подгруппу нетрадиционных или «спорных» методов оценки персонала. Они относятся к современным методам, поскольку начали применяться в практике управления человеческими ресурсами относительно недавно. В научном сообществе отношение к данным методам неоднозначное, в связи с субъективным характером получаемой информации. Следовательно, в практической деятельности по оценке персонала они считаются вспомогательными, то есть позволяют подтвердить или опровергнуть результаты, полученные в ходе оценки по базовому методу.

Перечислим основные методы нетрадиционной оценки кандидатов:

1. Физиогномика.
2. Графология.
3. Оценка по группе крови.
4. Оценка на полиграфе.

Рассмотрим каждый из них более подробно. Физиогномический метод зародился еще в Древнем Китае, где считался одной из отраслей медицины. В античности автор учения о темпераменте, Гиппократ, писал о связи телесного и психического склада человека и сопоставлял черты лица, пропорции тела, жесты и мимику с определенным типом характера и поведения. В настоящее время физиогномика не представляет собой полноценную науку, но позволяет сделать предположение о личностных качествах человека, на основании

внешних признаков лица. Иногда рассматривается даже голос, осанка, походка, позы и мимика оцениваемого.

У HR-специалиста складывается первое впечатление о кандидате в течение 3-5 минут разговора [2]. Он отмечает самые яркие черты во внешности, что в конце собеседования поможет принять окончательное решение, предлагать вакансию или нет. Обычно, если рекрутер владеет приемами физиогномики, то обращает пристальное внимание на лоб, брови, глаза, нос, рот и подбородок. В таблице 1 представлено, какие личностные характеристики соответствуют внешним чертам человека.

Таблица 1

**Соотношение черт лица и характера в рамках физиогномики**

Компонент лица	Характеристика	Значение
Лоб	Выпуклый	Богатое воображение, креативность, аналитическое мышление.
	Покатый	Хорошая память и быстрая реакция, консервативность.
	Прямой	Последовательность в выполнении задач, задумчивость.
Брови	Прямые	Мягкость, рассудительность, легкость в общении с людьми.
	Изогнутые	Энергичность, чувствительность к критике.
	Широкие	Упорство, целеустремленность, работоспособность.
Глаза	Большие	Искренность, открытость, высокий уровень контроля.
	Маленькие	Порядочность, педантичность, самокритичность, нерешительность.
	На выкате	Азартность, готовность к риску, стремление к власти, энергичность.
	Глубоко посаженные	Консервативность, усидчивость, ранимость, стабильность.
	Опущенные уголки	Доброта, заботливость, неумение говорить нет, высокая эмпатия.
Нос	Крупный	Чувствительность, коммуникативные способности, невозмутимость.
	Вздернутый	Льбознательность, самоуверенность.
	С горбинкой	Творческие способности, активность и практичность мышления.
Рот	Большой	Экстраверсия, уверенность в себе, экспрессивность.
	Маленький	Интроверсия, сдержанность, осторожность.
Подбородок	Выступающий вперед	Энергичность, самостоятельность, упорство.
	Отступающий назад	Мягкость, нерешительность, высокие этические принципы.
	Острый	Проницательность, обязательность, пунктуальность, ответственность.
	Округлый	Отзывчивость, доброжелательность, щедрость.

Таким образом, мы рассмотрели основные особенности лица человека, которые, согласно физиогномике, могут отражать его характер, способности. Теперь отметим плюсы и минусы использования данного метода при оценке персонала.

Плюсы:

1. Каждое изменение в чертах лица связано и изменением поведения человека. Можно увидеть, в каком периоде на данный момент находится кандидат, спада или подъема физической и умственной активности, есть ли у него личные проблемы.

2. Рецепторы, находящиеся на лице человека, предоставляют важную информацию о направленности его внимания, уровне концентрации и переключаемости.

3. Тратится меньше времени на отбор, поскольку физиогномика позволяет быстро сформировать первичное мнение о кандидатах и служит вспомогательным инструментом при их отсеивании.

Минусы:

1. Информация, которую позволяет получить физиогномика, может использоваться только здесь и сейчас, а не для прогнозирования будущего. Поскольку черты лица могут меняться со временем под воздействием внешних и внутренних факторов.

2. Несмотря на то, что многими исследованиями подтверждается связь внутреннего психологического состояния человека с его внешними признаками, физиогномика так и не признается отдельной наукой.

3. Остается высоким и риск ошибки, возникновения субъективизма по отношению к кандидату на основе внешних данных, что как следствие может привести к потере перспективного работника.

Следующий метод – графология, иными словами экспертиза почерка. Специалисты данного направления считают, что почерк может отражать индивидуальные особенности личности. Анализ почерка позволяет получить вероятностные выводы о характере, темпераменте, психическом состоянии кандидата на должность.

В практике графологии почерк имеет следующие характеристики: наклон, нажим, расположение строк, округлость букв, величина букв и другие.

1. Наклон. Стандартный наклон почерка вправо говорит о том, что его обладатель открыто выражает свои чувства, но при этом умеет их контролировать. Высока потребность в общении, развиты коммуникативные способности. Сильный наклон вправо свидетельствует о готовности человека генерировать новые идеи,

энергичности. Очень сильное стремление к общению, неумение подавлять свои эмоции.

Незначительный наклон почерка влево указывает на преобладание разума над эмоциями. Для такого человека характерна рациональность, практичность, некоторая скрытность. Сильный наклон влево означает сочетание скрытности с чувствительностью, возможность неожиданных эмоциональных всплесков.

Вертикальный почерк – баланс между эмоциональностью и рациональностью. У человека имеются свои четкие принципы, которые могут кардинально отличаться от мнения большинства.

2. Нажим. Сильный нажим письма указывает на настойчивость, высокий уровень энергии, работоспособности. Легкий нажим – признак тонкой и чувствительной натуры, работа дается таким людям ценой значительных усилий.

Средний нажим характерен для большинства людей, это означает что обладатель такого почерка ориентирован как во внешний мир, так и во внутрь себя в равной степени.

3. Расположение строк. Если при письме строка уходит вверх, то кандидат в большей степени оптимист, обладает высокой степенью адаптивности и целеустремленности в карьере. Если же строки уходят вниз, то перед нами скептик, рационально оценивающий происходящие события.

Горизонтальное положение строк на протяжении всей страницы показывает психологическую уравновешенность, стрессоустойчивость. Если строка уходит то вверх, то вниз – это свидетельство переменчивого настроения, человек живет то подъемами, то резким спадами, ему трудно адаптироваться к трудовой деятельности.

4. Округлость букв. Округлые буквы говорят нам о том, что перед нами человек больше склонный к сотрудничеству, компромиссу. Тем не менее он не обладает высокой степенью настойчивости. Угловатые буквы, наоборот, выявляют склонность к соперничеству. Такой кандидат настойчив в достижении своей цели, любит соревноваться с другими.

5. Величина букв. Мелкие буквы показывают тенденцию к контролю, выявляют высокий уровень усидчивости, концентрации на одном деле. Люди, обладающие таким почерком, как правило, сдержанны и неагрессивны. Крупные буквы бывают обычно в почерке людей умеренно агрессивных, настойчивых, стремящихся руководить. Стоит отметить, что слишком большие заглавные буквы указывают на лидерский потенциал испытуемого [3].

Перейдем к такому методу как оценка по группе крови. Впервые такая оценка была предложена в 1971 г. доктором Т. Номи. В соответствии с группой крови характер человека оценивается следующим образом (таблица 2).

Таблица 2

### Оценка по группе крови

Группа крови	Название	Характеристика
I	Охотник	Целеустремленные, самостоятельные, уверенные в себе личности. Им свойственны качества лидера, оптимизм и нацеленность на успех.
II	Земледелец	Более приспособлены к жизни в обществе, обладают хорошим умом и смекалкой, что помогает им быть хорошими друзьями и товарищами. Крайне усидчивые, трудолюбивые, добросовестные.
III	Кочевник	Терпимы, уравновешенны, тактичны, рассудительны, менее склонны к вызывающему поведению, к конфликтам, способны понять отличающуюся точку зрения, умеют сочувствовать, сопереживать.
IV	Загадка	Данная группа крови появилась при слиянии второй и третьей, поэтому ее носителям свойственны черты как «кочевника», так и «земледельца». Обладатели 4-й группы – личности одухотворенные, многогранные.

Метод оценки на полиграфе (детекторе лжи) позволяет распознать ложь с точностью до 98%. Основой данного метода оценки является то, что при ответе на тот или иной вопрос у человека меняется частота пульса, дыхания и другие физиологические показатели, не поддающиеся сознательному контролю.

Оценка на полиграфе нужна только для определенных должностей, например, финансового директора, бухгалтера, то есть деятельность которых связана с деньгами и требует честности, лояльности, ответственности. Чаще всего такая практика встречается в корпорациях с устойчивой организационной культурой и высоким имиджем.

В России прохождение тестирования на полиграфе осуществляется только с согласия испытуемого в письменном виде.

Итак, мы рассмотрели основные нетрадиционные методы оценки персонала. В заключение хочется сказать, что все они являются лишь вспомогательными по отношению к традиционным в управленческой практике методам. Результаты проведенных методик не следует делать единственным основанием для отказа кандидату, поскольку они являются дополняющими общую картину исследования личности. Главным достоинством «спорных методов» выступает возможность

выявления психического состояния человека на данный момент, что многое может рассказать о нем, как о потенциальном работнике.

### *Литература:*

1. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для бакалавров / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. – М.: Юрайт, 2015. – 378с.
2. Секретарское дело: ежемесячный профессиональный журнал. – URL: <http://sekretarskoe-delo.ru/index.php?id=2051> (Дата обращения: 26.11.2019).
3. ТарусЭксперт: подбор персонала и консалтинг. – URL: <http://tarusexpert.ru/grafologiya.html> (Дата обращения: 26.11.2019).

**Бурьянец В.А., Астахов Ю.В.**

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

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Вопросы мотивации и стимулирования работников были и остаются ключевыми для науки управления персоналом. В любой организации, вне зависимости от ее расположения, размеров, типа выпускаемой продукции, мотивация персонала должна базироваться на правильно сформированной системе вознаграждения сотрудников. Справедливое и адекватное вознаграждение за труд выступает одним из основных стимулов к достижению работниками высоких результатов в деятельности, что влияет на конкурентоспособность всего предприятия.

Стимулирование, как таковое – это воздействие на человека с помощью стимулов, которое приводит к активизации его усилий в сторону достижения целей, как личных, так и организационных. Существует 4 вида стимулов (таблица 1).

*Таблица 1*

### **Виды стимулов**

Название стимула	Пример
Принуждение	Замечание, выговор, предупреждение, понижение, увольнение.
Материальное поощрение	Зарплата, премия, надбавка, путевка, предоставление кредита.
Моральное поощрение	Благодарность, грамота, диплом, место на доске почета.
Самоутверждение	Публикация статьи, получение дополнительного образования.

Цель стимулирования труда – усиление стремления сотрудника к более высоким результатам труда, чем они есть на данный момент [1]. Для этого разрабатывается и совершенствуется система стимулирования персонала. Практика показывает, что формирование данной системы происходит за счет составления программ стимулирования, которые включают в себя методы как материальной, так и нематериальной мотивации [2]. В таблице 2 представлены методы управления мотивацией персонала.

Таблица 2

### Методы управления мотивацией персонала

Методы	Характеристика
Морально-психологические	Ценностное воспитание, имидж организации, корпоративная культура, социально-психологический климат, стиль управления.
Материально-социальные	Благоприятные условия труда, стимулирование свободным временем, продвижение по службе, уход от монотонного труда.
Материально-денежные	Заработная плата, бонусы, премирование, участие в прибылях, участие в акционерном капитале, единовременные выплаты.
Организационно-административные	Применение положений ТК РФ, аттестация работников, составление должностных инструкций.

Поговорим отдельно о материальном стимулировании работников, поскольку это самый известный и доступный способ мотивации. Результативность труда в этом случае измеряется четко и просто – в денежном эквиваленте. Однако следует помнить, что инструментом материального стимулирования является как поощрение, так и взыскание.

Материальное вознаграждение бывает денежным и неденежным. Разница между ними заключается в том, что первое представляет собой фиксированную сумму денег, а второе – товары, услуги, предоставление различных возможностей, которые также эквивалентны определенной стоимости. В последнее время все больше возрастает роль неденежного вознаграждения – помимо достойной заработной платы, работники также хотят получать социальный пакет, льготные кредиты, различные путевки и т.д.

Таким образом, денежное вознаграждение в организациях представлено заработной платой, различными бонусами (премии, надбавки, дополнительные вознаграждения, «новогодние» бонусы),

выплаты из прибыли предприятия (только для тех, кто участвует в долях прибыли). Неденежное вознаграждение намного шире, например, это: оплата транспортных расходов, организация питания за счет компании, покрытие расходов на обучение и переобучение сотрудников, медицинское обслуживание и страхование, программы жилищного строительства, программы, связанные с воспитанием и обучением детей, льготное кредитование, социальный пакет, различные поездки, путевки [3].

Выделяют несколько групп наиболее распространенных методов эффективного материального стимулирования персонала организации:

1. Материальное наказание. Призвано предупредить совершение действий, которые могут нанести вред трудовому процессу и компании в целом. Например, ненадлежащее исполнение своих обязанностей, злоупотребление полномочиями на рабочем месте и т.д. Материальным наказанием считается материальное взыскание и лишение премии.

2. Денежные выплаты за выполнение поставленных целей. Такие выплаты часто применяются, если результаты труда на предприятии оцениваются по методике KPI, то есть существуют четко установленные показатели и критерии эффективности деятельности. Например, если сотрудник достигает показателя выше 100%, то он получает премию.

3. Дополнительные выплаты для стимулирования здорового образа жизни. Сотрудники, которые не курят, занимаются спортом, не пропускают работу в течение года по причине болезни, получают надбавку к заработной плате.

4. Специальные индивидуальные вознаграждения. Выдаются за владение узкоспециальными навыками, знаниями, которые в данный момент нужны компании.

5. Совершенствование системы организации труда и управления. Правильное распределение служебных обязанностей, наличие системы продвижения по службе, улучшение координации между подразделениями.

6. Разработка социальной политики организации, основанной на принципах социального партнерства. Включает в себя реализацию гарантий и льгот по социальной защите работников (страхование по старости, безработице), дополнительные льготы семьям сотрудников, за счет фондов социального развития организации [1].

Теперь рассмотрим, как функционирует система материального стимулирования на примере НИУ «БелГУ».



Система мотивации как одна из составляющих процесса управления университетом внедрена в механизм менеджмента качества вуза НИУ «БелГУ» и благоприятствует посредством эффективной системы стимулирования к обеспечению наилучшего качества образования путем удовлетворенности профессорско-преподавательского состава. В содержании одного из критериев качества образования, «Удовлетворенность персонала», встроена подсистема определения удовлетворенности и лояльности персонала принципами управления вузом, существующей системой стимулирования и размером заработной платы.

Механизм материальной мотивации вуза отражен в настоящее время в следующих регламентирующих документах, таких как: коллективный договор; положение об оплате труда; трудовой договор.

Университет реализует поэтапную модернизацию системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта».

Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в содержании которого конкретизированы условия оплаты труда, его должностные обязанности, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от качества оказываемых государственных муниципальных услуг, а также от результатов труда и мер социальной поддержки. Все выплаты сотрудникам НИУ «БелГУ» осуществляются в соответствии с системой оплаты труда работников университета в связи с исполнением трудовых функций, которые определяют заработную плату сотрудников.

Заработная плата работника университета содержит: ставки заработной платы, размеры окладов (должностных окладов); стимулирующие выплаты; компенсационные выплаты.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада сотрудника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

В промежутки времени до оформления трудовых отношений с работниками вуза по принципу «эффективного контракта» устанавливаются и назначаются следующие надбавки стимулирующего характера (рисунок 1).

№	Надбавки:	Сумма
1	за выполнение близкого по содержанию и равного по сложности дополнительного объема работ	13000 руб.
2	за исполнение обязанностей куратора группы	1500 руб.
3	за профессионализм, в том числе:	
3.1	- удостоенный почетным званием «Заслуженный работник высшей школы РФ» и т.п	1000 руб.
3.2	- работникам, награжденным отраслевыми наградами: почетным званием или нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»	800 руб.
3.3	- научно-педагогическим работникам, применяющим в работе иностранный язык, чья основная деятельность не связана с обучением иностранным языкам.	500 руб.
4	за почетное звание «Почетный работник НИУ «БелГУ»	700 руб.
5	за почетное звание «Почетный доцент НИУ «БелГУ»	700 руб.
6	за почетное звание «Почетный профессор НИУ «БелГУ»	1000 руб.
7	при наличии высшей квалификационной категории	700 руб.
8	при наличии первой квалификационной категории	500 руб.
9	при наличии второй квалификационной категории	350 руб.

**Рис. 1. Надбавки стимулирующего характера в НИУ «БелГУ»**

Премирование сотрудников вуза производится с целью повышения их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, а также усиления творческой активности.

Премированию в НИУ «БелГУ» подлежат все работники, занятые любым видом трудовой деятельности: научно-исследовательской; административно-хозяйственной; образовательной и иной вспомогательной деятельностью.

Также университет оказывает материальную помощь в виде единовременных выплат (пособий) в целях социальной поддержки членов коллектива. Например, выплаты при рождении ребенка, на приобретение лекарств, на платное стационарное лечение, а также в связи с трудным материальным положением, в связи с тяжелым заболеванием, в связи со смертью работника или ветерана университета, в связи со смертью близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители). Все выплаты осуществляются из внебюджетных и профсоюзных средств.

Таким образом, система материальной мотивации НИУ «БелГУ» состоит из таких элементов: эффективный контракт, надбавки стимулирующего характера, премирование, материальная помощь.

Также мы выделили недостатки в материальном поощрении работников НИУ «БелГУ»: не учтены результаты труда конкретного работника; требуется повышение фонда оплаты труда; премии и надбавки не увязаны с оценкой по результатам труда. В связи с этим можно предложить разработку нового социального пакета для

конкретного работника; внедрение системы оценки персонала по результатам труда (например, методика KPI).

### *Литература:*

1. Белоножкова, Е.Ю. Методы материального стимулирования персонала / Е.Ю. Белоножкова, А.А. Игнатенко, А.В. Кукарцев // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2011. – №7. – С. 128-129.
2. Ганцевский, Н.В., Теоретические обобщение вопросов изучения методов эффективного управления мотивацией персонала предприятия / Н.В. Ганцевский, О.Н. Момотова // Экономика и управление. – 2015. № 1(4). – С. 60-64.
3. Корзенко, Н.И. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала / Н.И. Корзенко, М.Е. Зобнина // Вестник Челябинского государственного университета - 2012. № 3 (257). – С. 66-69.

**Варданын Г.Р.**

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

### **КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОТРАЖЕНИЕ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Одним из основных показателей успешности человека в современном обществе является как место, так и название самого учебного заведения. Неслучайно в первую очередь будущие учащиеся стремятся поступить в престижные школы, колледжи, вузы по выбранной ими сфере будущей деятельности, а компании обращают внимание на это при устройстве на работу и в ходе карьерного роста.

При этом уровень образования или образовательного учреждения определяется не эмоционально выраженным интуитивным ощущением, а основывается на совместной оценке образовательной системы по различным критериям и параметрам, таким как:

- педагогическая эффективность образования – определяется за счет уровня полученных навыков и умений, а также прогресса в воспитании специалистов;

- экономическая эффективность образования – это соотношение затрачиваемых ресурсов на проведение обучения к полученному в итоге результату;

- организационно-управленческая эффективность образования – учитывает следование конкретным учебным и воспитательным планам и выполнению конкретных целей управления в учреждении;

- социальная эффективность образования – рассчитывается исходя из удовлетворенности производителя услуги, получателя процесса услуги и конечного потребителя услуги – работодателя, то есть, удовлетворенность участниками образовательного процесса самим образованием. Неслучайно работодатель все чаще участвует в учебном процессе, как с финансовой стороны, так и при организации профильной специализации обучаемым.

Понятие социальной эффективности образования на бытовом уровне и в системе статистической отчетности определяется в конечном итоге термином – качество образования. И хотя он представляет разные взгляды, но в тоже время точно отражает социальную сторону образовательной системы. Но иногда в полемике имеет место подмена понятий из научного мира бытовыми воззрениями, а также тем, что практически все члены общества обучались в различных учебных и считают, что прекрасно разбираются в системе обучения и ее организации, радуя за свое понятие качества образования.

Согласно определению «качеством образования – называется способность учебного процесса удовлетворять необходимые потребности участников этого процесса и соответствовать требованиям к его проведению».

Однако все знают тот факт, что чем качественней продукт, тем он требует больших ресурсов: времени, денег, людей, материалов и т.д.

Эффективность, как критерий качества этого процесса показывает, сколько было затрачено ресурсов для того, чтобы достичь необходимого ожидаемого результата в конечном итоге. Кроме того, это дает возможность понять целесообразность функционирования данной системы образования (как в глобальном, так и в индивидуальном образовательном разрезе) и возможность заблаговременно распознать возможный нецелесообразный перерасход ресурсов.

Соответственно социальная среда показывает координатору всего образовательного процесса (государству, администрации отрасли (региона, учреждения и т.д.)) параметры регуляции для создания той или иной системы обучения, отражающей направления развития государства, отрасли, региона в трудовых ресурсах, интеллектуально-эмоциональном состоянии и развития будущего общества.

Исходя из этого формируется система оценки и одновременного ограничения:

- уровня образовательного учреждения;
- уровня подготовки обучающихся кадров;
- уровня используемых образовательных технологий;
- уровня знаний обучаемых определенного уровня;
- уровня соискателя рабочего места;
- числа рабочих мест определенного уровня;
- потребностей и возможностей в получении более высокого уровня образования;
- уровня настройки образовательной среды (самонастройки, саморазвития и т.п.) и т.д.

При анализе образовательных систем учитываются следующие принципы:

- объективности – максимально точная и корректная оценка эффективности образовательного процесса, как в целом, так и на отдельных стадиях с использованием глубокой декомпозиции;
- системности – учет максимально всех внутренних и внешних факторов, которые оказывают влияние на эффективность учебного процесса, с их корреляцией между собой;
- комплексности – использование нескольких источников информации для более точного анализа критериев и показателей, с возможностью постоянного совершенствования (без нарушения взаимной корректности);
- непрерывности – расчет эффективности на любых этапах функционирования систем без аппроксимации, основываясь только на измеряемых данных;
- технологичности – анализ и реализация современных технологий оценивания эффективности образования, используя, как программные, так и аппаратные разработки.

Эффективность образования определяется не общественным мнением, а большим количеством параметров и разного рода условий, из которых только часть в данный момент времени может поддаваться регулировке.

При этом показатель социальной эффективности образования имеет обратную связь. Чем больше будет показатель социальной эффективности, тем выше поднимается у учащихся продуктивность труда и желание учиться и развиваться. В условиях низкого показателя социальной эффективности, выражающийся в плохих условиях учебного процесса, отсутствии заинтересованности у обучающихся, низкого уровня квалификации преподавателей и уровня образования в

целом, мотивация и социальный настрой участников определенного учебного заведения снижается и значительно ухудшается. В подобных условиях достижение хороших показателей результативности учебного процесса становится невозможным. В противоположной ситуации, когда учащийся чувствует улучшения на себе лично и готов развиваться, у него не возникает никаких мотивационных трудностей или проблем. При этом возникает синергетический эффект, а эффективность учебного процесса увеличивается вместе с показателями социальной эффективности.

На современном этапе развития образования такая двухсторонняя связь требует решения значительного числа экономических вопросов образовательного процесса.

В отличие от других сфер жизнедеятельности, эффективность образования нельзя рассматривать с точки зрения возможного уменьшения затрат. Образование является ключевой составляющей социально-экономической сферы, влияющей на будущее экономическое положение конкретной страны или региона. То есть денежные средства, поступающие на образование, рассматриваются как краткосрочные или долгосрочные инвестиции (в зависимости от продолжительности учебного процесса).

Улучшение в данной сфере достигаются не за счет сокращения финансирования, а за счет увеличения продуктивности и эффективности работы. При этом нельзя говорить о маржинальной прибыли самого образовательного процесса, рассматривая его как коммерческий проект. В случае с государственной, региональной или корпоративной образовательной системой увеличение маржинальной прибыли не является приоритетным, а иногда даже возможным явлением.

Увеличение уровня образования может достигаться мероприятиями по улучшению учебного процесса, обеспечению необходимыми аппаратными средствами, квалифицированным персоналом и т.д. Все это требует значительных финансовых средств.

Недостаточное финансирование ведет к снижению социальной составляющей в эффективности образовательного процесса и как следствие уменьшение мотивационной составляющей в преподавательской среде и в среде обучающихся. Именно этот ключевой параметр, в свою очередь, отвечает за продуктивность образовательного процесса.

Что определяет позитивное воздействие образовательного процесса на развитие лучших качеств личности учителя и ученика. То есть необходимо создание для обеих личностей наиболее комфортных

условий жизни. Что ведет к улучшению всех сторон общественных отношений, в том числе и снижению коррупции.

Современные образовательные учреждения не располагают эффективными технологиями оценки качества образования и учебной работы преподавательского состава, позволяющими неформально контролировать и развивать образовательный процесс [1].

Например, в настоящее время, оценка качества подготовки студентов осуществляется с учетом результатов промежуточных аттестаций, экзаменационных сессий, тестирования преподавателей, которые проводили у них занятия. Используются аналитические формулы для определения качества текущей подготовки студентов и выпускников вуза, эффективности работы преподавателей по основным видам деятельности (учебная, методическая, научная и воспитательная работа). При оценке качества образования выпускников учитываются результаты обучения, трудовой потенциал и даже трудоустройство[2,3].

Все это позволяет вносить изменения в организацию и содержание рабочих планов и программ обучения, а также учебно-методического и материально-технического обеспечения конкретного учреждения, предусмотрительно изменять содержание и технологии повышения квалификации профессорско-преподавательского состава.

Однако это формально статистические параметры, оценивающие эффективность образования на конкретный период учебной деятельности с конкретным контингентом студентом. И только совокупность действий и полученных результатов в течении определенного времени формирует показатель социальной эффективности учебного заведения или образовательной системы, говорящий об уровне качественной подготовки выпускников прошедших лет определенного учебного заведения[3,4].

Таким образом, на момент признания качественного уровня образования, информация устаревает. Поступая в престижную школу или вуз выпускник может соответственно через 10 или 4-6 лет закончить образовательное учреждение среднего уровня, потеряв престижность выпускника «того» учреждения, который был во время его поступления.

Поэтому в рамках социальной эффективности образования необходимо ежегодно рассматривать динамику официальных и неофициальных рейтингов образовательных учреждений в сопоставлении с шестью основными параметрами образовательных учреждений, как изменения:

- в отраслевом подчинении и ее уровне;

- в статусе и объеме финансирования;
- в руководстве и административном корпусе;
- в ведущем преподавательском составе;
- в планах и программах учебного процесса;
- количества выпускников и их дальнейшем устройстве.

Значительная часть данных параметров не зависит от самого образовательного учреждения, и поэтому важно осознавать, что государственная политика страны, ведомств и регионов напрямую влияет на уровень образования и не может быть отделена от процессов, проходящих в учебных заведениях по созданию качественного обучения на региональном, российском и международном уровнях.

### *Литература:*

1. Аркаева Р. П. Квалиметрический подход в управлении качеством образования студентов [Текст] / Р. П. Аркаева // Вектор науки ТГУ. - 2012. - № 1(8). - С. 38-40.
2. Варданын Г.Р., Михайличенко С.А., Булгаков С.Б. Тенденции подготовки и потребности инженерных кадров // Сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы «Содействию профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях» г. Белгород 2015 год, с.74-80
3. Варданын Г.Р., Дубинин Н.Н., Михайличенко С.А. Профессия «Инженер» // Сборник материалов VIII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра, профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов. «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях» Часть 1 г. Белгород 2016 год, с.107-114
4. Варданын Г.Р., Михайличенко С.А., Колесников С.Л. Подготовка и потребность инженерных кадров в современных условиях // Сборник материалов IX Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 165-летию В.Г. Шухова. «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях» Часть 1 г. Белгород 2017 год, с.106-112



**Вахонин К. Ю.**

*ФГБОУ ВО «ПГТУ», г. Йошкар-Ола*

**СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ  
ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И  
РАБОЧИХ КАДРОВ В ПОВОЛЖСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

В современном мире образование играет ключевую роль в национальном развитии и является одним из главных компонентов благополучия государства.

Современная экономика предъявляет высокие требования к уровню и содержанию профессионального образования занятых в ней работников. Оно должно соответствовать приходящему на смену индустриальному типу производства информационно-технологическому его способу и чутко реагировать на запросы рынка труда, приспосабливаясь к изменению ситуации на нем. От работников требуются способность к переобучению, универсальность, гибкость, умение работать в различных коллективах, быстро осваивать новые технологии.

Партнерство вузов и работодателей способствует укреплению конкурентных преимуществ региона как центра интеллектуальных ресурсов и человеческого капитала, развитию инновационных форм предпринимательства и укреплению экономики региона.

Поволжский государственный технологический университет уделяет первостепенное внимание связям с производственной сферой и добился определенных успехов во взаимодействии с работодателями.

Университет практикует систему дуального обучения, когда студент, начиная с 3 курса, закрепляется за определенным предприятием или организацией, оказывающим значительное влияние на рынок труда региона. В дальнейшем студент проходит стажировку, а также производственную и преддипломную практики на данном предприятии, выполняет курсовое и дипломное проектирование по тематике, предложенной работодателем, и получает возможность трудоустроиться на этом предприятии после окончания обучения в вузе.

Университет имеет две базовые кафедры на производстве.

Ряд выпускающих кафедр университета имеют филиалы на промышленных предприятиях и организациях. На филиалах кафедр со студентами проводят занятия ведущие специалисты – сотрудники предприятий. На базе филиалов кафедр проводятся учебные и

производственные практики, выполняются научно-исследовательские работы, в том числе с участием студентов.

С каждым годом растет число итоговых квалификационных работ, выполненных студентами по заявкам работодателей.

Университет формирует информационную среду, обеспечивающую студентов, выпускников и работодателей, информацией о текущем состоянии рынка труда, перспективах его развития. Выпускникам оказывается социальная помощь по обеспечению их временной занятости в период учебы и каникул.

Университетом заключены долгосрочные договоры о сотрудничестве с 84 предприятиями и организациями Республики Марий Эл и других регионов РФ.

Наиболее тесное взаимовыгодное сотрудничество Поволжского государственного технологического университета по вопросам совместной подготовки кадров сложилось с АО «Марийский машиностроительный завод» (г. Йошкар-Ола), АО «Завод полупроводниковых приборов» (г. Йошкар-Ола), ООО «Технотех» (г. Йошкар-Ола), АО «Волжский электромеханический завод» (г. Волжск), ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» (г. Саров), ФГУП ПО «Октябрь» (г. Каменск-Уральский) и др.

О привлекательности выпускников университета свидетельствуют большое количество заявок работодателей на выпускников, а также низкий процент выпускников, состоящих на учете в органах службы занятости населения.

Отзывы с предприятий и организаций отмечают высокий уровень подготовки выпускников вуза. Отмечается высокое качество подготовки специалистов, их готовность к профессиональной деятельности, профессиональному росту, востребованность выпускников университета на рынке труда.

Функционально деятельность отдельных структурных подразделений университета в общей системе подготовки высококвалифицированных кадров для экономики Республики Марий Эл и других регионов РФ выглядит следующим образом:

#### **Центр карьеры**

- Координация взаимодействия отдельных подразделений университета с работодателями.
- Анализ тенденций развития рынка труда.
- Содействие и поддержка информационной среды, обеспечивающей студентов и работодателей необходимой информацией о рынке труда.

- Создание и поддержка информационной среды, обеспечивающей студентов и работодателей необходимой информацией о рынке труда.

- Содействие организации производственных и преддипломных практик.

- Анализ российской и зарубежной практик в области трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

- Привлечение студентов в процесс взаимодействия с работодателями.

- Взаимодействие со студенческими и молодежными организациями по вопросам трудоустройства молодых специалистов.

- Взаимодействие с органами службами занятости населения.

- Взаимодействие с предприятиями и организациями по вопросам целевого обучения студентов.

#### **Факультеты, институты, выпускающие кафедры, колледжи**

- *Содействие трудоустройству выпускников факультета (института, колледжа) посредством поиска вакантных рабочих мест и регулярного информирования студентов об имеющихся вакансиях.*

- *Организация работы филиалов кафедры на производстве.*

- *Организация производственных и преддипломных практик.*

- *Разработка совместных с работодателями научных и инновационных проектов, создание бизнес-инкубаторов.*

- Организация производственных стажировок профессорско-преподавательского состава на производстве.

- Привлечение работодателей к участию в учебном процессе, общественной экспертизе образовательных программ и внесению рекомендаций по корректировке учебных планов (региональной компоненты).

- Сбор отзывов работодателей о качестве подготовки выпускников факультета (института, колледжа).

- Организация работы попечительских советов факультета (института, колледжа).

- Организация деятельности студенческих строительных и иных отрядов.

### **Центр профориентационной работы и довузовской подготовки**

- *Привлечение работодателей к профориентационной работе.*

#### **Институт дополнительного профессионального образования**

- Организация обучения студентов по дополнительным образовательным программам с целью повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

- Повышение квалификации и профессиональная переподготовка сотрудников предприятий и организаций.

#### **Попечительский совет**

- *Координация деятельности попечительских советов.*
- Использование возможностей попечительских советов для продвижения услуг университета (профориентационная деятельность, практики студентов, трудоустройство выпускников, предложения о совместной научно-производственной деятельности и пр.) среди работодателей, получение финансовой помощи работодателей (именные стипендии, спонсорская помощь, целевая подготовка студентов за счет средств работодателей и пр.).

- Создание землячеств, ассоциаций выпускников.

#### **Учебно-методическое управление**

- *Координация работы филиалов кафедр на производстве.*
- Методическое обеспечение факультетов, институтов и выпускающих кафедр по вопросам привлечения работодателей к участию в учебном процессе, общественной экспертизе образовательных программ (региональной компоненты).

#### **Управление научной и инновационной деятельности**

- *Координация работы факультетов и выпускающих кафедр по разработке совместных с работодателями научных и инновационных проектов.*

- Маркетинговые исследования на рынке научно-технических и научно-консультационных услуг, поиск новых заказчиков, связь с существующими заказчиками НИОКР среди предприятий, организаций, ведомств Республики Марий Эл и других регионов РФ.

- Организация финансируемых НИОКР, реализации инновационных проектов с целью увеличения внебюджетного финансирования университета.

- Общий контроль хода, качества, сроков выполнения, за надлежащим расходованием финансовых средств хозяйственных и госбюджетных НИОКР, инновационных проектов.

- Анализ хода выполнения НИОКР, инновационных проектов.

- Разработка на основе анализа планов, программ и мероприятий по совершенствованию и развитию научно-исследовательской и инновационной деятельности, укреплению материально-технической базы.

- Разработка нормативно-правовых актов и документов, касающихся научной работы, инновационной деятельности, материального стимулирования сотрудников университета.

- Инкубация малых фирм по созданию наукоемкой продукции.

#### **Отдел аспирантуры**

- *Создание условий для обучения в аспирантуре и докторантуре сотрудников предприятий и организаций.*

Престижность и статус Поволжского государственного технологического университета стали гарантией стабильной привлекательности вуза для потенциальных социальных партнеров из числа крупных предприятий и организаций, гарантией появления новых заказов на подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров.

**Волошина И.Г., Шляхова А.В.**

*ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», г. Белгород*

### **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА К ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

В современных условиях высшие учебные заведения ориентированы не только на оказание образовательных услуг, но и на возможность дальнейшего трудоустройства выпускников, которое является важным показателем конкурентоспособности вуза.

Сегодня трудоустройство выпускников вузов предполагает создание и развитие системы взаимодействия профессионального образования и рынка труда, учебного заведения с предприятиями – потребителями, что позволяет готовить востребованных молодых специалистов, адаптированных к современным условиям труда.

Организация процесса обучения студентов на основе концепции профессионального развития позволяет вырабатывать навыки общения для успешного поиска работы, ведения переговоров, трудоустройства и профессиональной деятельности, развивать профессионально значимые качества. Еще на этапе получения профессии необходимо повышать активность и инициативность студентов, чтобы они могли стать реальными субъектами на рынке труда.

Среди наиболее успешных направлений деятельности по профессиональной адаптации в условиях образовательной организации можно выделить:

- мероприятия, направленные на формирование профессиональной культуры студентов, привитие ценностей и норм профессиональной среды (ярмарки работ студентов с привлечением социальных учреждений и работодателей, т. п.);

- специальные учебные курсы с целью формирования уверенного профессионального поведения молодежи на рынке труда, рассчитанная на два старших курса;

- сертификация качества рабочей силы: знания молодыми специалистами идеологии системы качества является важным компонентом успешности в построении профессиональной карьеры;

- сопровождение карьеры выпускника учреждения образования: является необходимым на период поиска работы молодым специалистом и адаптация его на рабочем месте;

- мониторинг успешности выпускников образовательного учреждения: исследование востребованности выпускников на рынке труда, успешности их трудоустройства, проблем адаптации позволят учебному заведению провести диагностику проблем профессиональной и социально-психологической подготовки специалистов;

- циклы социально-психологических тренингов уверенного профессионального поведения на рынке труда, включая проблемы адаптации к рабочему месту [1;3].

Подготовка выпускников вузов к трудоустройству планируется на протяжении всего учебного процесса и должна решать следующие задачи:

1. Повышение личностного потенциала выпускника, преодоление социальных и психологических барьеров, характерных для будущего молодого специалиста. Развитие эмоционально-волевой сферы, умение преодолевать неврозоподобные и депрессивные состояния, формирование адекватного отношения к себе и окружающей действительности, развитие уверенности в себе, основанной на объективной оценке своих интеллектуальных, физических возможностей и возможности их мобилизации и саморегуляции в трудных жизненных ситуациях.

2. Содействие профессиональной самореализации личности, определение профессионального вектора, преодоление предпрофессиональной дезадаптации. Повышение личностной активности, способности к изменению собственных

профессиональных установок в условиях неустойчивой социально-экономической ситуации.

3. Создание условий для позитивного настроения и понимания перспектив профессионального и личностного роста, способствующих достижению устойчивой мотивации к обучению; развитие психологической и педагогической готовности к овладению новыми знаниями, умениями и навыками, изучению передового опыта и внедрению в собственную деятельность новых технологий; профилактику образовательной дезадаптации путем выявления и предупреждения проблем в процессе обучения [3],

Для работы в данных направлениях используются индивидуальные (производственная практика, курсовая работа, стажировки, проектирование, психодиагностика, консультирование) и групповые формы (практические (семинарские) занятия, факультативные курсы, тренинги, деловые игры, конференции, круглые столы, ролевые игры) работы.

Обучение студентов организуется в форме факультативных, семинарских, практических занятий, целью которых является не только повторение и закрепление пройденного теоретического материала, но и формирование у студентов навыков самостоятельной подготовки, умения публично выступать перед аудиторией, творчески подходить к выполняемым заданиям и проявлять себя. Учебный процесс строится как поисковая, исследовательская деятельность, в ходе которой происходит обмен мнениями, разворачиваются дискуссии.

Производственные практики, стажировки на предприятиях призваны помочь обучающемуся посмотреть на выбранную профессию изнутри, примерить на себя образ будущего специалиста, еще раз убедиться в правильности своего профессионального выбора. Кроме того, взаимодействие студента на практике непосредственно с персоналом и руководством организации, способствует развитию его коммуникативных качеств, перениманию норм правил и поведения рабочего коллектива, развитию адаптивных качеств и формированию стрессоустойчивости.

Тренинг как один из самых быстрых и эффективных методов развития личности и внутренних изменений относится к активным методам обучения, направлен на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. В большинстве случаев тренинги проводятся в группах, в которых студенты проявляют активное участие в выполнении разнообразных заданий, взаимодействуя друг с другом. Тренинги направлены не только на расширение представлений

о той или иной области жизни, но и на получение определенных профессиональных навыков, способствуют формированию знаний, умений, готовности выпускников вузов к трудоустройству и профессиональной карьере.

Проведение тренингов по трудоустройству специалистами служб занятости, психологических служб города предполагает решение следующих задач: на основе теоретических знаний сформировать практические умения и навыки поиска работы, трудоустройства и построения карьеры; сформировать целостные представления о ситуации на рынке труда, умения определять наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном и должностном росте; обучить приемам эффективной самопрезентации.

Деловая игра – это моделирование реальной деятельности в специально созданной проблемной ситуации. Она является средством и методом подготовки и адаптации к трудовой деятельности и социальным контактам. Методом обучения, который способствует достижению конкретных задач, структурирование системы деловых отношений участников, ее конструктивными элементами являются проектирование реальности, конфликтность ситуации, активность участников, соответствующий психологический климат, межличностное и межгрупповое общение, решения сформулированных в начале игры проблем.

Деловая игра является комплексным действием, в рамках которого соединен анализ и поиск решения проблем, обучение, развитие, исследование, формирование коллективной деятельности. Деловые игры имеют заранее разработанный сценарий, ориентированный на решение типичных проблемных ситуаций, имеющий целью научить участников игры оптимально решать эти проблемы.

Применение деловых игр позволяет максимально приблизить учебный процесс к практической деятельности, учесть реалии, принимать решения в условиях конфликтных ситуаций, формировать умение отстаивать свои предложения, развивать у участников игры коллективизм и чувство команды, получить результаты за достаточно ограниченное время. В заданных условиях студент «прорабатывает» самые жизненные ситуации, которые дают ему возможность сформировать мировоззрение, отстоять свою позицию.

К учебно-исследовательским методам, используемым в процессе формирования готовности выпускника вуза к трудоустройству относятся кейс-метод, мозговая атака, дискуссия, метод проектов, деловая и ролевая игра, проблемные задания.



Проблемное задание направлено на формирование познавательной самостоятельности студентов, развитие их прогностического, рационального и критического мышления, а также предполагает не только усвоение результатов научного познания, но и самого пути познания, способов творческой деятельности.

Основной целью кейс-метода является анализ совместными усилиями группы студентов ситуации (кейса), возникающей при конкретном положении дел, и выработка практического решения; окончанием процесса можно считать оценку предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы. Разбор ситуаций дает студентам возможность научиться действовать в «команде», осуществлять анализ и формировать управленческие решения.

Во время дискуссии выявляются различные позиции оппонентов, участвующих в обсуждении, а эмоционально-интеллектуальное состояние студента пробуждает желание активно мыслить.

К индивидуальным средствам формирования социально-психологической готовности выпускника вуза относятся психологические, профориентационные консультации специалистов центров занятости, центров профессиональной подготовки и психологических центров.

Психодиагностика позволяет систематизировать и наглядно оформить представления выпускника вуза о себе, своем потенциале, своей профориентированности. Анализ результатов диагностики позволяет подобрать эффективные способы организации учебной деятельности студентов, определить перспективу развития каждого выпускника, в какой помощи преподавателя он нуждается.

Средствами диагностического этапа модели формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству могут выступать следующие диагностики и анкеты: методика «Ценностные ориентации» (Мотков О.И., Огнева Т.А.); тест на мотивацию по Герчикову В.; методика диагностики мотивации учения студентов вуза (Пакулина С.А., Кетько С.М.); методика «Ценностные ориентации» Рокича М.; анкеты «Готовность к трудоустройству»; тест-опросник Зверькова А.В. и Эйдмана Е.В. «Исследование волевой саморегуляции»; тест «Способность к самоуправлению» Пейсахова Н.М., Опросник ВСК и другие.

Курсовая работа, проект – это выполненная самостоятельно письменная работа по определенной научной (теоретической, прикладной) проблеме, в которой отражается способность студента ассимилировать опыт, накопленный в определённой сфере научного

знания и формирование творческого мышления обучающихся. Важной чертой проектного метода является гуманизм, внимание и уважение к личности студента, позитивный заряд, направленный не только на обучение, но и на развитие личности студентов. Проектная деятельность направлена на развитие познавательных, творческих навыков обучающихся, умений самостоятельного поиска информации, критического мышления; самостоятельной деятельности (индивидуальной, парной, групповой), которую студенты выполняют в течение определенного отрезка времени; решение значимой для обучающихся проблемы, моделирующей деятельность специалистов какой-либо предметной области. Публичная защита курсовой работы, проекта способствует развитию навыков составления публичной речи; умениям формулировать и обосновывать идеи, отстаивать свою позицию.

Интервью выступает разновидностью беседы с целью сбора материала для изучения и обобщения, например, работодатель должен обладать полной информацией о выпускнике вуза при трудоустройстве. В беседе идет разговор, то есть взаимообмен информацией, каждый из участников может задать или ответить на вопрос. В интервью работодатель спрашивает потенциального сотрудника, сам свое мнение не высказывает. В ходе интервьюирования (беседы) студент обучается правилам речевого общения в ходе деловой беседы, переговоров, умениям отвечать на вопросы оппонентов, отбирать бесконфликтные речевые конструкции для противостояния вербальной агрессии и т.п.

Сценарное прогнозирование «является одним из эффективных инструментов предвидения тенденции и вариантов развития тех или иных социально-экономических явления. Прогнозные сценарии включают в себя прогнозные модели, описывающие вероятные направления развития с учетом воздействия основных факторов прогнозного окружения и комплекс действий управленческого характера, направленный на минимизацию последствий кризисных ситуации и повышение эффективности функционирования социально-экономических систем» [4].

Разработанные сценарии позволяют студентам всесторонне и четко определить перспективы развития будущей «карьерной лестницы» в различных ситуациях управляющих воздействий и при их отсутствии. Прогноз сценария включает в себя самоанализ – оценку готовности студентов к работе, уверенности в себе на рынке труда, т.е. рефлексии. Средствами могут быть следующие: сценарий интервью «Карьерные ожидания», сценарий мозговой атаки «Особенности

трудоустройства выпускников высших учебных заведений в современных условиях», сценарии «Технология анализа и разработки личного плана развития карьеры» автора Данилова В.И. и «Технология разработки личного жизненного плана карьеры руководителя» Кибанова А.Я.

В высшем учебном заведении начинающие специалисты должны иметь возможность развивать различные карьерные пути для своих возможностей. Для тех, кто интересуется наукой, предпосылки для исследований должны быть созданы под руководством опытных наставников. В конце обучения студенты, написавшие несколько публикаций и оформивших несколько патентов, могут поступить в аспирантуру, защитить магистерскую диссертацию и остаться работать в высшем учебном заведении. Студенты с организационными навыками должны посещать школу (либо курсы) для обучения будущих лидеров студенческих строительных отрядов, научно-практических групп, малых инновационных группах, созданных на уровне университетов или партнеров-работодателей.

Таким образом, можно говорить о том, что при проведении работы с выпускниками вузов по социально-психологической адаптации - готовность к трудоустройству у выпускников вуза будет проявляться в активно-положительном отношении к профессиональной деятельности, социально-ценном профессиональном выборе и практическом включении в профессиональную деятельность, в способности активно и быстро овладеть профессией, адаптироваться на рынке труда, добиваться высоких показателей, в стремлении и умении повышать свою квалификацию.

### *Литература:*

1. Аврамова, Е.Д. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции / Е.Д. Аврамова, Ю.В. Верпаховская, Е.А. Кулагина. – М.: Изд-во Проспект, 2007. – 8 с.
2. Авдеева, А.П. Некоторые психологические и социально-психологические аспекты готовности к деятельности / А.П. Авдеева. – М.: Омега-Л, 2010. – 46 с.
3. Дахина, Е.Р. Педагогические условия формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 – Астрахань, 2017. – 194с.

4. Назаренко, А.В. Сценарное прогнозирование развития социально-экономических систем / А.В. Назаренко, О.С. Звягнецова // Научный журнал: КубГАУ, № 84. – 2012.

**Вукчевич Н.**

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

## **ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ**

Миграции имели место с первых дней существования людей. Их целью был поиск пропитания и благоприятных климатических условий, а также бегство от природных неприятелей. Конечно, в прошлом формы миграций отличались от современных и были обусловлены уровнем развития человечества. Природные барьеры и транспортные возможности ограничивали дистанцию перемещений и обычно миграции охватывали относительно небольшие территории. Мы полагаем, что, хотя изначально причиной миграций были природные явления, исторически они обусловились общественными событиями, источником которых была сама человеческая цивилизация. Поэтому, мы можем с уверенностью утверждать, что, например, крупнейшие миграции в XIX веке, которые можно характеризовать как экономические, вызвала индустриальная революция. Эти миграции тяжело оценить, поскольку они не происходили одновременно, но суммарная их численность через определенный временной период мы приходим к поразительным результатам. Так, в период с 1846 года до 1939 года из Европы мигрировало около 50 миллионов человек в следующем порядке: 38 миллионов – в США, 7 миллионов в Канаду, 7 миллионов – в Аргентину, 4,6 миллионов – в Бразилию, а также 2,5 миллионов – в Австралию, Новую Зеландию и Южную Африку [9]. Также, в рамках вызванных цивилизационными факторами миграций во время Второй мировой войны в Европе от 1 до 2 миллионов человек поменяло место своего постоянного проживания [9]. В послевоенный период мы наблюдаем продолжение данной тенденции, что нашло выражение в том, что, например, огромное количество людей нашло «кров и хлеб» в Америке. Мы можем рассматривать такие миграции в поисках «места под солнцем» как экономические, однако, в таком ракурсе, мы теряем из вида то, что их причиной является война, поэтому называть их трудовыми не совсем корректно. Так, современные миграции с Ближнего Востока и Африки ни в коем случае не стоит отождествлять с трудовыми миграциями, так как, не смотря на то, что их участники действительно отправляются в путь в поисках работы,

причиной переселения в этом случае является отсутствие возможности развития на собственных территориях из-за военных конфликтов и нестабильности.

Атрибуция понятия «миграция» варьируется в зависимости от того, в рамках какой научной области она рассматривается. С позиции социологии, для точного определения термина «миграция», мы считаем целесообразным обратиться к нормативным документам основанной в 1951 году Международной организации по миграции (ИОМ - The International Organization for Migration). Здесь миграция рассматривается как «передвижение лиц или групп лиц через международные границы или внутри страны... это движение населения, которое включает все виды переселения вне зависимости от преодолеваемых расстояний, их состава и причин и включает миграцию беженцев, перемещенных лиц, экономических мигрантов и лиц, которые мигрируют в иных целях, в том числе в целях воссоединения семьи» [7]. При этом Равенштейн Е. определил миграцию как «постоянное или временное изменение места жительства человека» и сформулировал 11 законов современной миграции в глобальном мире [10]:

- больше всего миграций осуществляется на короткие расстояния;
- миграция происходит постепенно, шаг за шагом;
- миграции на большие расстояния направляются в основном в крупные торговые и промышленные центры;
- каждому миграционному потоку соответствует контрпоток;
- городские жители менее подвижны в миграционном плане, чем население сельских районов;
- во внутренних миграциях более активны женщины, а в международной миграции более активны мужчины;
- большинство мигрантов это — взрослое население, семьи редко мигрируют за пределы своей страны;
- рост крупных городов в большей степени обусловлен миграцией населения, нежели естественным приростом;
- масштабы миграции возрастают с развитием промышленности, торговли и транспорта;
- большинство мигрантов из сельской местности направляются в крупные торговые и промышленные центры;
- экономические причины миграции являются определяющими.

В целях нашего исследования также необходимо определить границы понятия «мигрант». В рамках нашей работы, в соответствии с ключевыми определениями Международной организации по миграции, мы остановились на следующем определении - это индивид,

который без принуждения, добровольно и по личным причинам переселяется из мест своего постоянного пребывания в другое место с намерением постоянного жительства [7]. По мнению экспертов ООН можно провести классификацию исходя из разделения самих субъектов (мигрантов) на следующие категории [14]:

- иностранцы, допущенные в страну въезда для получения образования и обучения;

- мигранты, въезжающие на работу;

- мигранты, въезжающие по линии объединения семей и создания новых семей;

- мигранты, въезжающие на постоянное поселение;

- иностранцы, допущенные в страну въезда из гуманитарных соображений (беженцы, лица, ищущие убежище, и др.

Эксперты Европейского союза (ЕС) сформулировали следующие виды трудовой миграции, где в отношении участвуют определенные категории трудовых-мигрантов[14]:

- подданные данной страны;

- подданные Европейского союза;

- иностранцы.

В общем случае, миграции можно разделить на легальные, то есть те, когда их участники не нарушают правила миграционного законодательства, и на нелегальные, то есть такие, когда имеет место нарушение правил миграционного законодательства. При этом, хотя термин «нелегальный мигрант» точно передает юридический смысл данного явления, в целом, мы не можем говорить о нелегальных мигрантах, так как ни один рожденный на свет человек не может быть нелегальным. В публичной дискуссии мы часто употребляем именно термин «нелегальные мигранты», но навешивание на них этого ярлыка по сути является их дискриминацией. В принятой в Осло парламентской декларации Совета ОБСЕ от 2010 года говорится о неприемлемости термина «нелегальный мигрант», так как «ни один человек не приходит в этот мир нелегально» [11]. Здесь мы вновь обратимся к уже упомянутому выше трудовым миграциям, под которыми мы понимаем переселение за пределы своих исконных территорий ради улучшения материального положения. Миграции данного вида иногда пересекаются с «незаконными», так как сезонные рабочие часто избегают стандартных юридических процедур. Также, данный вид миграций можно соотнести с внутренними миграциями между сельскими и городскими территориями.

Под миграцией рабочей силы в общих чертах понимается процесс перемещения трудовых ресурсов с целью трудоустройства на более

выгодных условиях, определяющихся соотношением спроса и предложения на рынке труда, чем в стране происхождения или регионе постоянного проживания мигранта [14]. Стоит заметить, что цель выезда за пределы страны проживания у трудового мигранта может возникнуть позднее, чем сама цель переезда в другую страну. Поэтому нельзя относить ее к основным признакам, характеризующим понятие трудовой миграции. К сожалению, под данные определения так же не попадают некоторые важные категории трудовых мигрантов, такие как приграничные работники, трудовые мигранты внутри страны, нелегальные трудовые мигранты [14].

Теория миграции не существует сама по себе и сама для себя, но, как и в случае любого научного подхода, в качестве результата должна иметь прикладной характер и практическое применение в условиях той реальности, в которой мы живем. Мы можем проиллюстрировать данный тезис, например, ситуацией с расширением Европейского Союза за счет стран Центральной и Восточной Европы в 2004 году, когда имела место активная бурная полемика по поводу данного решения, а основным камнем преткновения, то есть основной проблемой, при обсуждении которой «ломались копы», была тема миграций. В тот период было востребовано экспертное мнение и специализированные исследования в целях вынесения окончательного вердикта. Тогда европейское сообщество пришло к выводу о том, что динамика миграций Востока и Запада не должна быть предметом беспокойства. При этом только три государства — Великобритания, Швеция и Ирландия — либерализовали свое трудовое законодательство, то есть создали законные основания для возможных потоков экономических мигрантов из стран, ставших новыми членами Европейского Союза. Спустя десятилетие стало очевидно, что такие выводы были ошибочны, так как они не позволили спрогнозировать интенсивность, динамику и численность миграции. За исключением исследования Международной организации по миграции, основанного на оригинальных эмпирических данных собранных в конце 90-х годов [7], ни одна другая работа не оказалось в состоянии предсказать дифференцированные темпы оттока населения из стран Восточной Европы. Оценки были неточны в части прогноза реального количества мигрантов и предвидения значительного отличающихся темпов миграции из восьми стран Центральной и Восточной Европы, которые вступили в Европейский Союз в 2004 году.

Рассматривая основные теоретические подходы, прежде всего, необходимо упомянуть *неоклассическую теорию миграции*, которая развилась в русле неоклассической экономической теории,

рассматривающей индивида как рациональное создание, модель поведения которого определяет соотношение стоимости и степени удовлетворения его потребностей. Первые и основные модели данной теории предложили Хикс, Холборн, Харис и Тодаро, которые причиной миграции назвали разницу в оплате труда на различных рынках [4; 5; 6]. В соответствии с данной теорией, причина миграции заключается в географической разнице в спросе и предложении рабочей силы, что влечет за собой и разницу в оплате труда в имеющих большие запасы трудовых ресурсов странах и странах обладающих большим капиталом. Западные ученые Мансор и Кулин полагают, что для того, чтобы миграция была экономически выгодной, то есть, чтобы расходы по переезду окупались, разница в оплате труда должно быть свыше 30% [8]. Однако это соотношение не является линейным, как кажется на первый взгляд. Фейст определил, что в этом соотношении основным фактором является уровень разницы оплаты труда и уровень благосостояния стран [3]. То есть, самые бедные жители стран не мигрируют, а самые бедные страны не являются самыми крупными очагами эмиграция. При этом уровень миграции может увеличиваться вместе с тем, как растет уровень благосостояния страны, так как все больше индивидов и хозяйств могут позволить себе расходы по переезду. С последующим ростом благосостояния страны уровень миграции снижается, так как уменьшается стимул к переезду. Такой подход мог бы в некоторой степени способствовать критическому переосмыслению неоклассической теории, однако, по нашему мнению, он скорее дополняет ее нюансами. Важно отметить, что последующие исследования в рамках неоклассического подхода с опорой на реальные цифры касательно миграций, заработных плат и других важных переменных делает возможным доступ к данным о мобильности рабочей силы.

Сьядстат первым ввел в неоклассическую теорию социально-демографические характеристики индивидуума, чем адаптировал ее к микроуровню. Компетентность, возраст, семейное положение, пол, род деятельности, ожидания — все это сильно влияет на положительное или отрицательное решение по поводу миграции, но не одинаково на всех индивидов во всех странах [12]. Такой подход в рамках неоклассической теории получил название *теории человеческого капитала*. В соответствии с этой теорией, мигранты имеют большую тенденцию к развитию компетенций, так как это увеличивает их шансы на успех. Бауер и Цимерман показали, что вероятность миграции снижается с возрастом и увеличивается вместе с уровнем образования [1]. При этом, политические и экономические условия в



разных странах способствуют тому, что мигранты разных национальностей с одинаковыми компетенциями имеют разные доходы. Критика данного подхода основана на том, что он позиционирует и рассматривает людей только как неразумные системы или автоматы, которые реагируют на внешние факторы без собственной воли. Структуралисты утверждают, что общественные и экономические процессы на макроуровне ограничивают и способствуют международным перемещениям. Функционалисты же подвергают данный подход критике за использование оторванных от реальности предпосылок и анализы, такие как, например, «полная занятость».

Экономический контекст потока трудовых мигрантов, который определяет неоклассическая теория, рассматривается в рамках *теории пуш-пул факторов*. Пуш-фактор — это причины, по которым кто-то принимает решение покинуть свой дом, родной край, государство и континент. В целом это негативные условия: война, политические репрессии, страх насилия, рабства, принудительного труда, дискриминация (по расовому, религиозному, половому признаку), а также бедность, голод, безработица, низкая вероятность трудоустройства, низкая вероятность вступления в брак, плохие климатические условия, ухудшающие здоровье условия, природные катастрофы, низкий уровень жизни, внешняя военная угроза и/или интервенция и тому подобное. Пуш-фактор реализуется в виде профессионализации организации «нерегулярных» миграций криминальным путем. Пул-фактор реализуется в виде благоприятных условий жизни в каком-то другом месте, вне дома, государства, континента. Эти факторы субъективны, так как они не ощущаются непосредственно в отличие от пуш-факторов. Это противоположные относительно указанных негативных условий пуш-фактора: мир, толерантность, стандарт, безопасность, перспективы, образование, здравоохранение, доступность сельскохозяйственных земель, климат, родственные связи, логистика семьи, преимущества в урегулировании статуса. Мостом, который объединил пуш- и пул-факторы стали: революция в области коммуникаций, транспорта и прав человека. Очевидно, что революцию в области коммуникаций и транспорта невозможно исключить из области рассмотрения, но у заинтересованного в этом государства остаются возможности по пресечению или ограничению доступа к своей экономической и юридической системе и таким образом оно уменьшает права, что прямо влияет не только на решения и жизнь мигранта, но и на местное население. Данный подход подвергался критике в связи со своей

неспособностью определить доминирующие факторы миграций, исходя из того, что эти факторы находят свое отражение друг в друге, как и говорит Де Хас [2].

Все это до сих пор показывает, что трудовые миграция является очень сложным, многослойным явлением и сложно эмпирически охватить весь этот процесс и разработать универсальную теорию миграции. При выборе переменных перечисленные нами выше теории редко используются одновременно, что в этом смысле ограничивает их результативность, так как, выбирая важную только в рамках одной теории переменную, пренебрегают другими переменными, которые позиционируются как важные в рамках других теорий. В случае, когда миграции не имеют место, ни одна из применяющихся в случае присутствия миграции теорий это не объясняют. Мы считаем, что используемые теории некоторым образом недостаточно учитывают факторы страны, которая посылает мигрантов, а слишком фокусируются на факторах принимающих стран, что «идет на руки» этим странам. Существующие теории также не могут объяснить и феномен миграции в исторической ретроспективе, а также поддержания или снижения ее интенсивности. Мы можем сделать вывод о том, что теоретизация и миграции на самом деле представляют собой ряд отдельных, несвязанных между собой теорий, а не кумулятивные секвенции приращения научного знания, которое надстраивается на предшествующие блоки.

Исходя из всего вышесказанного, неудивительно, что появилось несколько основных предложений по улучшению ситуации в части теоретизации миграции. Прежде всего, посредством междисциплинарного подхода, который обеспечивает большую связь анализа причин и последствий миграции. Существует мнение и о целесообразности интеграции нескольких научных подходов. Также важно принимать во внимание и позицию самих мигрантов, у которых в стране пребывания две главные стратегии – дифференциация и ассимиляция [13]. Освоение новых территорий, как и путь к ним, не столь безоблачны. Данный процесс сопряжен с риском болезней, криминальной угрозой, несчастными случаями, дорожными происшествиями, негативным отношением местного населения и транзитного или принимающего государства к мигрантам, для которых переселение часто становится трагическим бегством от одной беды к другой. Именно поэтому, по нашему мнению, основной задачей современных исследований в области управления трудовыми миграциями является уменьшение напряженности, а в перспективе и разрешение ее проблематики. Одним из аспектов такого решения

является консолидация и актуализация существующих в мировой практике теоретических подходов.

### *Литература:*

1. Bauer, Thomas and Klaus, F. Zimmermann (1999). "Assessment of possible migration pressure and its labor market impact following EU enlargement to Central and Eastern Europe." A study for the Department of Education and Employment, UK. IZA Research Report No.3, July.
2. De Haas, Hein (2009). "Migration systems formation and decline. A theoretical inquiry into the self-perpetuating and self-undermining dynamics of migration processes." International Migration Institute Working Paper no. 19. University of Oxford.
3. Faist, Thomas (2000). *The Volumes and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*, Oxford: Oxford University Press.
4. Harris, J and Todaro, M.P. (1970). "Migration, unemployment and development: A two-sector analysis," *American Economic Review* 60: 126-142.
5. Haug, S. (2008). Migration networks and migration decision-making. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(4), 585–605.
6. Holborn, Louise (1975). *Refugees: A Problem of Our Time*, 2 vol. Methuen, N.J.: Scarecrow press.
7. International Organization for Migration (IOM), *Key Migration Terms*, URL: <http://www.iom.int>.
8. Mansoor, Ali and Bryce, Quillin (2006). *Migration and Remittances. Eastern Europe and the Former Soviet Union*. The World Bank.
9. *Migration and History*, Section 1.3, IOM, *Essentials of migration management*, Volume One: Migration Management Foundation.
10. Ravenstein, E. G. (1889). The laws of migration – II. *Journal of the Statistical Society*, 52, 214–301.
11. Resolution on migration as a continuing challenge for the OSCE, 7, in: Oslo declaration of the OSCE Parliamentary Assembly and Resolution adopted at the nineteenth annual session Oslo, 6-10 July, 2010.
12. Sjaastad, L. A. (1962). The costs and returns of human migration. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 80–93.
13. Кресова Н. С. Основные характеристики трудовой миграции населения в современной России // *Теория и практика общественного развития*. 2007. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-harakteristiki-trudovoy-migratsii-naseleniya-v-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 12.12.2019).

14. Рыжкова А. Н. Понятие и виды трудовой миграции // Молодой ученый. 2014. №21. С. 535-538. URL <https://moluch.ru/archive/80/14376/> (дата обращения: 12.12.2019).

**Волгин М.А., Шамаева О.П.,  
Гавриленко И.С., Жихалкина В.М.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*  
**МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ  
ТРУДОУСТРОЙСТВА**

В современном рынке труда присутствуют противоречия: с одной стороны, все более ощущается нехватка рабочих рук с высокой квалификацией, с другой – в экономике России не изменяется высокий процент безработицы. Исходя из этого для реализации высокого темпа роста экономики этой проблематике улучшения качества трудовых кадров, уделяется огромное внимание. Поэтому большая роль в решении этих задач падает на молодых специалистов будущих выпускников высших учебных заведений.

В целом уровень образованности населения возрастает, при чем в высоком темпе: резкое увеличение количества людей, получивших высшее образование, защищающие докторские диссертации, кандидатские работы. Тем не менее, рабочих специалистов готовится малое количество. Из-за их нехватки весомо ограничивается экономический рост. Именно такое развитие положений аналитики связывают с тем, что подготовка кадрового состава часто проводится без учета реальных потребностей работодателей. В нынешнее время до 45% студентов, которые закончили высшие учебные заведения, не в состоянии трудоустроится по полученной специальности, а из-за этого приобрести, а так же повысить опыт работы.[1,2]

Негативные последствия безработицы сильно сказываются на взрослом населении, чем на молодых людях, но все равно эта проблема заслуживает очень серьезного внимания. Безработица среди молодёжи чаще всего является причиной асоциального образа жизни, которое связано с девиантным поведением.

Трудности и проблемы, с которыми приходится сталкиваться выпускникам и молодым людям в начале их профессиональной деятельности, очень часто вытекают из-за не состыковки между их устремлениями и нуждами, с одной стороны, и тем, что социум предлагает и требует от них – с другой. Для того чтобы найти решение этому противоречию, молодым людям необходимо создавать условия

для самореализации, предоставлять возможность внести и свой вклад в развитие общества. Успешная адаптация молодых специалистов на рынке труда прямо зависит от ситуации экономики в стране, проводимой государством, но и так же от усилий их самих, ведь от планирования собственной судьбы тоже многое зависит.

Одно из первых мест среди проблем стоящих перед современными молодыми людьми, является проблема трудоустройства. Молодежная политика в стране, сегодня направлена на маргинальную часть молодёжи, чтобы она не бунтовала и хоть как-то выживала. Эта цель тактическая, конъюнктурная. Между тем ставка на молодых специалистов – задача стратегическая, так как сами молодые люди – это стратегический ресурс нации.

Сегодня многочисленные исследователи, особенно те, которые устремляют свое внимание на проблематике выпускников и молодых специалистов в трудовой сфере, к этой категории приписывают молодых людей в возрасте от 16 до 29 лет. Представляется, что в нынешних условиях нужно понизить нижний предел молодежного возраста. Возрастные данные являются одним из основных признаков при определении численности трудовых кадров на рынке труда. В данное время начало трудовой деятельности – особо важная проблема общества. Из-за большого отсева обучающихся из школ, которые незаинтересованны в полном среднем образовании, большинство оказывается «потерянными» в социальном отношении. 13-14 летние девушки и юноши не обучаются, но и не имеют права быть привлечены к трудовой деятельности. Естественно очевидно, что в данном плане необходимы изменения законодательства, надо, чтобы объективная реальность – понижение возраста вступления в трудовую жизнь достигла правового подтверждения.

Необходимо отметить, что в зарубежных странах нижний предел молодежного возраста очень часто меньше 16 лет. Он, обычно, коррелирует с началом трудовой активности. К примеру, в США трудовая деятельность начинается в соответствии с законодательством с 14 лет, исходя из этого, ученые приписывают к молодёжи девушек и юношей этого возраста.

В трудовых деятельности многочисленных исследователей среди молодых людей можно выделить различные ее группы по критерию возраста. Это, конечно, позволяет более точно проанализировать проблемы молодого поколения на рынке труда. Социально-экономические проблемы, деловая активность, общественно-самочувствие молодого человека 18-20-летнего возраста очень часто принципиально отличаются от похожих характеристик молодого

мужчины в возрасте 22-25 лет, не говоря уже о поколении, достигающегося к среднему возрасту. Становление молодых рабочих, а также профессий в сфере делового администрирования (менеджер по продаже, секретарь и т. п.) предпринимательства, довольно часто завершается в 25 лет.

Анализируя и рассматривая проблематику молодого поколения на рынке труда по критерию возраста, целесообразно выделить три ее основные группы: до 20 лет, 20-25 лет, 26-29 лет. При анализе проблем девушек и юношей раннего возраста можно выделить в первой группе три подгруппы: до совершеннолетия; в период окончания школьного обучения (16-18 лет); в первые годы после получения (многими молодыми людьми) среднего образования, начинается после школьное образование, производятся первые шаги в трудовую деятельность. Что относится возрастных групп молодёжи, то, исходя из вышесказанного, к этой группе следует относить молодых людей в возрасте 14-29 лет. Необходимостью определения верхней границы молодёжи на уровне 29 лет подтверждается и тем, что, по данным ученых Института сравнительных исследований отношений в трудовой деятельности, «медианное значение возраста, в котором установлено трудоустройство на последнюю работу,- 29 лет».

Молодёжь – это огромная общественная группа внутренне дифференцированная в возрастном ограничении от 14 до 29 лет, которая занимает особенное место в социально-экономической подсистеме общества, учитывающая социальными и психологическими чертами молодых людей, их социальным статусом в общественности и экономическим положением, уровнем профессиональной подготовленности и образования.

Рынок труда сложная составная часть рыночной экономики является механизмом согласования интересов предьявителей спроса на труд и наемных рабочих. На рынке труда рабочая сила является товаром, на нем, как и на любом рынке, есть спрос, предложение и цена этого товар.[3,4]

На практике и в литературе есть мнение, что проблематикой трудоустройства молодого поколения является ее не большой конкурентоспособностью на рынке труда, выраженной в основном тем, что, не хватает профессионального обучения, отсутствием трудовых навыков и должной квалификации, что способствует к отказу работодателя от услуг молодого человека. Квалифицированные работники по сравнению с неопытными молодыми людьми имеют преимущество при устройстве на работу. Также работодатель не очень хочет нести дополнительные финансовые и организационные

трудности, которые связаны с обучением молодых кадров, не имеющих опыта для профессии на предприятии.

Причинами высоких уровней безработицы молодых девушек и юношей – в их меньшей неподготовленности, конкурентоспособности к экономическим отношениям, которое не соответствует профессиональной подготовки требованиям рынка труда, а также низкой мотивации к трудовой деятельности. Это утверждение верно только частично, потому что только часть молодежи имеет явные недостатки к профессиональным знаниям и практическим навыкам работы. Если последние имеются, даже не в такой степени как у более взрослых и опытных работников, работодатели большее предпочтение отдадут молодым претендентам на свободное или освободившееся место.[2]

Исследования, которые проводил Научный центр социальных технологий АТ и СО при соучастии автора, показали такие данные, которые свидетельствуют, что в секторе предпринимательства отдают предпочтение молодым кадрам. Это показывают и наши наблюдения, беседы с безработными и работодателями. Необходимо подчеркнуть, что разговор не только о фирмах, где идут поиски имеющих опыт работы с персональным компьютером или знающих иностранные языки и т.п. И в этом явное преимущество имеет молодое поколение.

Преимущество среди молодежи присутствует и в сфере вторичной занятости. По данным Института сравнительных исследований трудовых отношений, «дополнительную работу в основном имеют представители более конкурентоспособных групп на рынке труда – мужской пол, рабочие молодого и среднего возраста, которые имеют знания не ниже среднего уровня».

Это в полной мере понятное суждение. Когда человек освоил такую стратегию поведения, как дополнительная работа, которая является следствием адаптационных (социокультурных) возможностей работника. Эта стратегия становится нормативно-приемлемой для человека, когда вступает в систему её ценностей и норм. Поэтому эта социальная особенность характерна для молодого возраста.

Таким образом, не целесообразно вести разговор о низкой конкурентоспособности на рынке труда молодых людей в целом, необходим дифференцированный анализ всевозможных групп молодежи. Во многих регионах страны очень высокая конкуренция по поиску работы. Многочисленная часть молодых людей испытывает трудности при вхождении на рынок труда, которых не испытывали прошлое поколение. Не исключение и те, кто имеет высокий уровень образования, необходимую профессиональную подготовку.

Отрицательно отражается не востребованность молодых специалистов на рынке труда, прежде всего в области подготовки и использования инженерно-технического профиля. Юристы, экономисты, бухгалтеры, менеджеры (в большинстве самые необходимые специалисты для рыночной экономики) никогда не смогут заменить таких специалистов технологов, инженеров, строителей, конструкторов, агрономов, которые обеспечивают производственный процесс реальной экономики. Чем быстрее страна будет выходить из кризиса, все больше общественное производство будет нуждаться в таких специалистах. На региональных уровнях и государственных сильно требуется создать прогноз потребности в специалистах для все различных сфер экономики и их обучению в учебных заведениях. Необходимо обеспечить оптимальное соотношение в подготовке молодых специалистов с высшим и средним профессиональным образованием.

К отчаянию, за последнее десятилетие закрыто около 400 ПТУ. Зато выросло число техникумов. Было открыто более тысячи колледжей, где выпускают бакалавров за четыре года обучения. Если в СССР рабочие кадры подготавливались в основном для промышленности, то в современное время профобразование постепенно переоборудуется на сферу услуг. Но и это развивается очень медленно: среди тех, кто занят в сфере услуг, профессиональную подготовку имеют в наличии лишь 3 процента населения.

Из мнения специалистов, следует учитывать не о низкой конкурентоспособности молодых кадров на рынке труда, а о том, что молодёжь на рынке труда – и вообще социально-экономическом аспекте – составляет одной из наиболее уязвимых социальных групп. Положение ухудшается тем, что большое количество молодых людей не имеют понятия о своих правах, и имеют довольно слабые представления о том, кто и каким образом может и вообще должен отстаивать их интересы и защищать.[4]

В таких социально-экономических условиях молодые кадры испытывают большие трудности с трудоустройством. Недостаток требуемого стажа и опыта работодателем у молодых людей резко понижает конкурентоспособность на рынке труда. Каждый год огромная часть выпускников вузов пополняет ряды армии безработных.

Некоторые исследователи рынка труда, рассказали свое мнение, что наши вузы готовят безработных заранее, особенно если учесть, что огромный процент девушек и юношей практически не в состоянии к



смене профессии. Положение ухудшается тем, что молодёжь чаще всего не может показать свою активность работодателю, а также желание работать и проявлять личную инициативу.

### *Литература:*

1. Квбаткина А. С., Храмова Л. А. Состояние рынка труда молодежи и проблема безработицы среди молодежи в РФ // Молодой ученый. — 2019. — №4. — С. 231-233. — URL <https://moluch.ru/archive/242/56021/> (дата обращения: 01.12.2019).
2. Рацлаф А. А., Седова А. В. Молодежная безработица // Молодой ученый. — 2015. — № 11. — С. 959–961. — URL <https://moluch.ru/archive/91/19832/>
3. Технологии трудоустройства: учебное пособие / М. М. Дудина, С. Л. Семенова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. 180 с.
4. Маханов В. В. Безработица молодежи как социальная проблема // Молодой ученый. — 2017. — № 47. — С. 190–192. — URL <https://moluch.ru/archive/181/46727/>

**Гладкова И.А.**

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

### **ПОЛОЖЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА НА РЫНКЕ ТРУДА**

Ситуацию в деле трудоустройства выпускников вузов трудно признать оптимистичной. К наиболее тревожным тенденциям здесь можно отнести дисбаланс между спросом на различные профессии на рынке образовательных услуг и рынке труда специалистов, рост количества студентов, разочаровавшихся в избранной профессии, нежелание многих выпускников вузов работать по специальности, падение качества их профессиональной подготовки, отсутствие у них необходимых социальных компетенций и др. [1].

Неполное использование трудового потенциала молодежи – негативное явление, поскольку замедляется процесс обновления рабочей силы и ротация кадров особенно в тех отраслях, работа в которых для молодых людей не привлекательна. А растрата их трудового потенциала сегодня – это потеря качества рабочей силы в ближайшем будущем.

Современный молодежный рынок труда России как часть мирового рынка характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения.

Применительно к российской молодежи на рынке труда отчетливо проявляются две тенденции. С одной стороны, бизнес-сообщество при найме работников отдает предпочтение лицам более молодых возрастов. Поэтому в целом по России в настоящее время возможности трудоустройства у молодежи гораздо больше, чем у лиц средних и старших возрастов, даже несмотря на отсутствие у молодежи опыта работы.

Вторая тенденция прямо противоположна первой. Работодатели отказывают в трудоустройстве молодым специалистам, без опыта работы. Здесь молодежь в глазах бизнес-сообщества проигрывает специалистам старших возрастов, зарекомендовавшим себя на рынке. В настоящее время эта тенденция продолжает усиливаться. Отсутствие опыта работы часто становится препятствием при заполнении вакансий, так как руководители предприятий и организаций предпочитают нанимать специалистов, имеющих достаточный опыт работы. Их мотивировка понятна: новичок начнет отрабатывать в полной мере свою зарплату через 2–3 года, когда он полностью адаптируется к своей должности и трудовому коллективу. А до этого организация будет нести убытки.

В последнее время все большее число молодых людей считает получение полноценного образования необходимым условием достижения желаемого социального статуса и более высокого материального положения. Профессиональное обучение становится важнейшим элементом рыночной инфраструктуры. Важной характеристикой профессионального самоопределения является время выбора. Молодой человек не может совершать выбор бесконечно, выбор всегда ограничен во времени. Тем более «темп жизни» в современных условиях очень высокий. Далеко не всем молодым людям легко дается формирование временной перспективы. Нередко обостренное чувство необратимости времени сочетается в юношеском сознании с нежеланием замечать его течение. Некоторые молодые люди вообще не хотят задумываться о будущем, откладывая сложные вопросы и ответственные решения на «потом». В данной ситуации важно оказать своевременную профориентационную и консультативную поддержку, в том числе предоставить максимально полную информацию о вузе и направлениях подготовки.

Если раньше, достаточно распространенной была установка, согласно которой наличие диплома о высшем образовании само по себе являлось гарантией трудоустройства, то в настоящее время условия изменились. Сложная экономическая ситуация в целом, высокая конкуренция на рынке труда, ужесточение требований

работодателей к уровню подготовки молодых специалистов, все это приводит к обострению проблемы трудоустройства выпускников вуза.

Выпускники вузов, впервые ищущие работу, так же как и молодежь без образования и специальности, входят в группу риска.

В современных условиях для успешного решения проблемы трудоустройства студентам вузов необходимо прививать рыночные компетенции, информировать о состоянии рынка труда, обучать умению оперировать данными о спросе и предложении рабочей силы, азам технологии поиска работы, навыкам самопрезентации, правилам ведения собеседования, технологии трудовой адаптации и успешного начала профессиональной карьеры и т.д. Для того чтобы стать конкурентоспособным специалистом, всему нужно учиться настоящим образом, в том числе и основам адаптации к рынку и сфере труда.

Вместе с тем, вузам до сих пор не удается в полной мере восстановить договорные отношения с профильными предприятиями, поскольку высшая школа – очень инерционная система, она не может выполнять оперативные заявки работодателей, которые действуют в быстро меняющихся социально-экономических условиях. Это не позволяет предприятиям формировать долгосрочную кадровую политику. Ввиду того, что сотрудничество вузов с работодателями оставляет желать лучшего, выпускники не приобретают необходимого профессионального опыта, процесс их трудовой адаптации на рабочем месте затягивается, что вынуждает работодателя нести значительные издержки в ожидании, пока новичок не начнет в полной мере отрабатывать свою зарплату.

Между тем наиболее продвинутые организации, столкнувшиеся с необходимостью осваивать новые технологии, оборудование или материалы, под которые до этого вузы не вели подготовку специалистов, всерьез озабочены обновлением своего кадрового состава. Поэтому им не безразлично качество подготовки принимаемых молодых специалистов. В связи с этим кадровые службы предприятий ведут тщательный отбор претендентов, включающий как разнообразные виды входного анализа анкетных данных, интервьюирования или тестирования, так и установление испытательного срока, и реализацию различных программ адаптации на рабочем месте.

И здесь многие выпускники начинают ощущать недостаточность своей профессионально-деловой, социально-психологической и рыночной подготовки. Ведь предпринимаемые ими самостоятельные меры носят стихийный, непрофессиональный характер, поэтому и малоэффективны. А поскольку проблема адаптации к рынку труда

остаётся нерешенной, она проявляется позже, принимая формы неудовлетворенности профессией, низкой трудовой мотивации, текучести кадров, работы не по полученной специальности и т.д.

Следует отметить, что в современных условиях студенты стихийно стали сами искать пути выхода из сложившейся кризисной ситуации. Многие из них совмещают учебу с работой, что, с одной стороны, способствует росту их трудовой адаптированности, но, с другой, сказывается на качестве профессиональной подготовки. Кроме того, работая не по профессии, многие меняют свою профессиональную траекторию, предпочитая и в дальнейшем работать не по специальности.

Существенное влияние на предложение рабочей силы оказывает психологический фактор. Зачастую молодые люди предъявляют завышенные, подчас необоснованные требования к будущей работе и ее условиям. Как показывают социологические исследования, наиболее перспективными, с точки зрения молодежи, являются специальности, связанные с предпринимательской деятельностью. Молодые люди стремятся как можно быстрее получить хорошо оплачиваемую работу, отдавая предпочтение профессиям, связанным с финансами и экономикой, со сферой обслуживания и торговлей. Главные требования к будущей работе и профессии со стороны выпускников вузов: высокая заработная плата, удобный график работы, комфортные условия труда [2]. Между тем это как раз те профессии, для которых отмечается достаточно высокая конкуренция на рынке труда.

Большое значение имеет и социальный фактор. Дело в том, что молодежный рынок труда со стороны предложения рабочей силы крайне неоднороден. Это объясняется неоднородностью современной молодежи по своим социальным характеристикам, интересам, жизненной и трудовой ориентации. Особую тревогу вызывает группа лиц, находящихся в особо неблагоприятном положении: инвалиды, молодые одинокие женщины, воспитывающие детей и др. В сложных условиях находится молодежь в сельской местности.

По мере развития рыночных отношений и конкуренции, ускорения перестройки отраслевой структуры занятости ценность профессиональной подготовки работника неизбежно растет. Мировой и отечественный опыт подтверждают тенденцию роста продолжительности обучения молодежи и более позднего ее вступления в активную трудовую деятельность.

Представляется, что одним из перспективных направлений, позволяющим в какой-то мере решить проблему трудоустройства

молодых специалистов, является усиление реального сотрудничества вуза и предприятий. Важно в дополнение к многочисленным внешним формам содействия выпускникам включить внутренние механизмы их актуализации, способствующие повышению их мотивации в поиске работы и обеспечивающие более квалифицированный подход к собственному трудоустройству и построению своей деловой карьеры, росту профессионального мастерства.

### *Литература:*

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

2. Гладкова И.А., Е. В. Щанина Профессиональная мобильность и миграционная активность выпускников вуза // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сб. статей III Международной научно-практической конференции, под ред. Г.Б. Кошарной, Н.В. Корж. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2019. – С.47-51.

**Глумов А.В., Афанасьев И.В.**

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

### **ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КОМПЕТЕНЦИИ ЛИДЕРСТВА**

Проблемы, связанные с проявлением власти и лидерства в менеджменте как были, так и являются актуальными на данный момент времени. Современные властные отношения несут в себе умение, которое оказывает влияние на людей, изменяет их поведение и отношение человека и группы. В свою очередь, лидерство **представляет собой** возможность оказывать влияние на отдельных людей и группы лиц.

В современном мире рыночная экономика находится в постоянном развитии, происходит активное открытие новых предприятий, поиск высококвалифицированных менеджеров для организации эффективной системы управления. Именно поэтому в организациях возникают различные проблемы в управлении персоналом, которые связаны с проявлением власти и лидерства.

Главнейшей проблемой является то, что когда человек с рождения наделен врожденными качествами лидера, то это не говорит еще о том, что человек сможет проявлять данные качества в менеджменте. Для эффективного развития менеджмента в современном обществе должно быть больше возможностей, которые смогут раскрываться при помощи курсов по дальнейшему успешному применению роли управляющего [3].

Итак, определений и характеристик термина «лидерство» существует огромное количество, например, лидерство, является способностью людей оказывать воздействие на определенный круг людей для достижения поставленной цели.

В современном развитии системы менеджмента выделяются определенные типы лидера, которые делаются на следующие категории (рис.1).

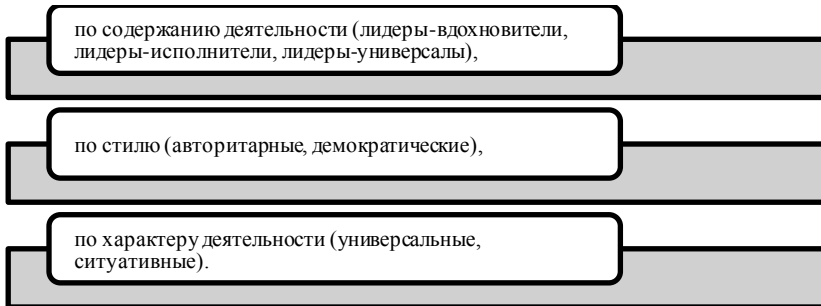


Рис. 1. Основные типы современного лидера [2]

Итак, лидеры обладают различными качествами, основными среди которых являются:

- 1.Знание своего дела;
- 2.Активность;
- 3.Преобладание над другими;
- 4.Ум;
- 5.Умение поставить цель и не сойти со своего направления;
6. Уметь управлять собой и знать свои сильные и слабые стороны.

Также можно выделить следующие четыре модели восприятия лидера (рис.2) [5].

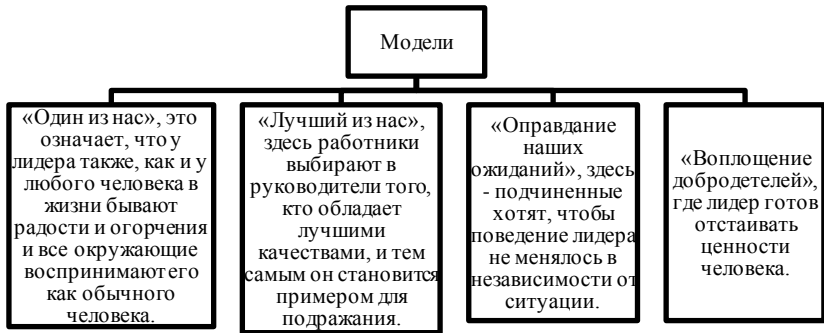


Рис. 2. Модели восприятия лидера

В современном лидерстве можно выделить определенные подходы по изучению лидерства. Наиболее ранним является подход, который называют «традиционный». Традиционный подход включает в себя рассмотрение лидера в качестве человека, который наделен уникальными качествами, а именно, обладает набором определенных черт характера, присущих только ему. Основу традиционного подхода составляет то, что лидерами не становятся - лидерами рождаются.

Исходя из традиционного подхода возникает ситуационная концепция лидерства, которая проявляется в различном поведении менеджера в разных ситуациях. Общим в традиционных и ситуационных концепциях лидерства является предположение, в котором результат от управленческой деятельности может быть тесно взаимосвязан с лидерскими качествами руководителя. Анализируя данные подходы, можно сделать вывод о том, что качества лидера являются актуальными при изучении. Подходы не приносят пользы людям, так как не каждый готов использовать данные подходы в личном опыте. Также к особенности относится то, что поведение человека во многих случаях является индивидуальным и непредсказуемым.

Основными подходами, которые связаны с наделением властью сотрудников, являются следующие (рис.3) [4].

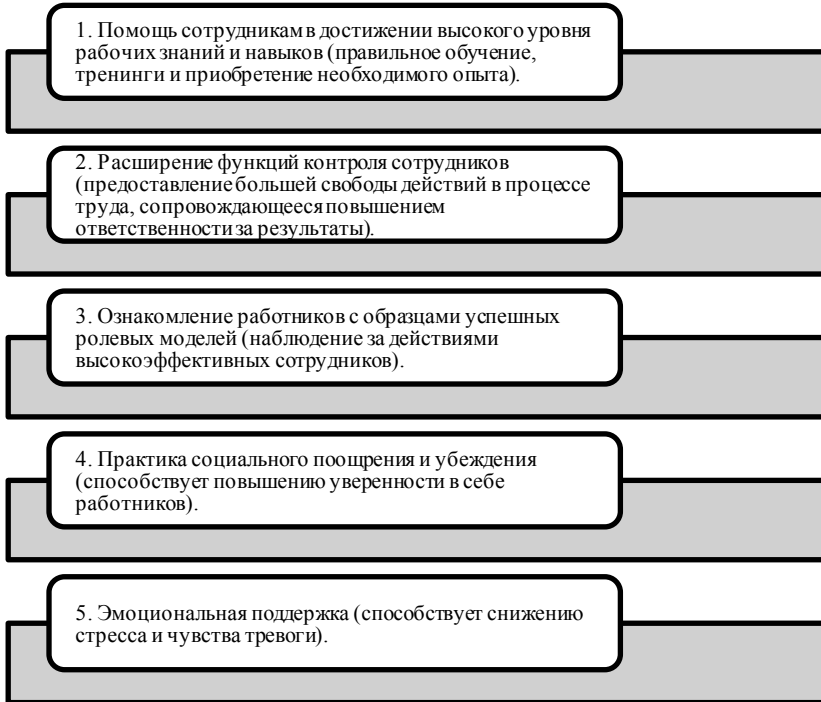


Рис. 3. Основные подходы по наделению властью

При применении на практике данных подходов руководителями у сотрудников компаний повышается уровень уверенности и собственной компетентности, происходит осознание ценности труда и возможности реализации своих способностей.

В современной практике выделяют следующие наиболее распространенные виды власти (рис.4).



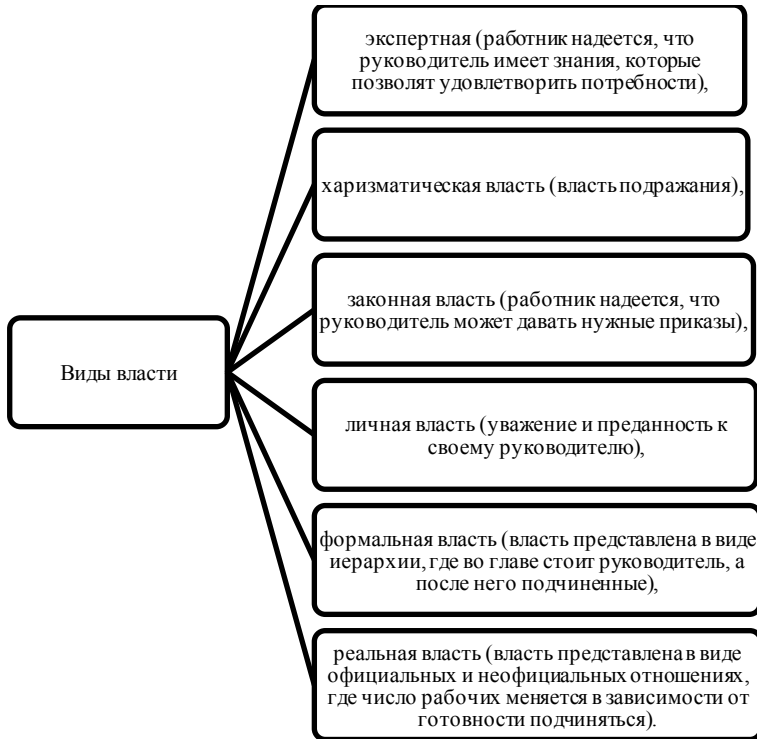


Рис. 4. Виды власти [2]

Итак, анализируя опыт развития современного менеджмента, можно сделать вывод о том, что на практике в большей степени применяется формальная и реальная власть.

Таким образом, в развитии современных компаний необходим переход от привычного авторитарного уклада работы, к реальному сотрудничеству. Особые возможности развития лидерства в развитии организации тесно связаны с тем, что у лидера выявляется предметная деловая основа.

Современное лидерство необходимо развивать не только как оснащение менеджеров знаниями и умениями, но, и как инструмент управляемых изменений в компании. Результатами данных изменений будут являться осязаемые деловые результаты, которыми являются развитие бизнеса и эффективное управление им со стороны управленческой команды.

*Литература:*

1. Дорошенко Ю.А. Интеллектуальный капитал как фактор успешного формирования инновационной инфраструктуры вуза / Ю.А. Дорошенко, И.О. Малыгина, П.И. Оспищев // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. - №2. – 2015. – С.192-195
2. Бондаренко В.В. Менеджмент организации. Введение в специальность: учебное пособие/ В.В. Бондаренко, В.А. Юдина, О.Ф. Алехина. – М.: КНОРУС, 2017. – 232с.
3. Куприянов С.В. Менеджмент: учеб. пособие / С. В. Куприянов, А. А. Шаповалов, Ю. Н. Божков. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2013. – 447 с.
4. Минаева Л.А. Развитие национального человеческого капитала как одно из направлений инновационной социально - ориентированной экономики //Л.А.Минаева //Непрерывное образование: вызовы, компетенции, гибкость и последствия для институтов высшего образования: XII Междунар. науч.-практ. конф., Курск, 19-20 апреля 2012г. - С. 82-84.
5. Осовицкая Нина HR-брендинг. Управление талантами, онлайн-обучение, геймификация и еще 15 эффективных практик / Нина Осовицкая. - М.: Питер, 2018. - 240 с.
6. Цветков А. Н. Менеджмент: учебник / А. Н. Цветков. – СПб.: ПИТЕР, 2017. – 251 с.

**Горбунов Д.И., Афанасьев И.В.**

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

**БЕЗРАБОТИЦА СРЕДИ МОЛОДЕЖИ В РОССИИ**

В настоящее время, в условиях глобального развития рыночной экономики, является проблема занятости молодого населения. На данный момент рынок труда играет важную роль в жизни каждого человека и гражданина. Этот механизм необходим для регулирования и распределения рабочих мест для новых талантов, которые еще не нашли свое место в обществе, и только занимаются поиском подходящих условий, которые бы помогли раскрыть потенциал в целом.

Уровень безработицы отражает важные показатели эффективности работы государственного аппарата и страны, от показателей зависит, также производительность труда и экономический потенциал общества.

Занятость населения не только мотивирует на улучшение социального положения, но также и определяет его психическую и нравственную стабильность, позволяя быть уверенным в завтрашнем дне. Молодое население занимает ведущую роль в становлении и улучшению будущего страны и экономического положения дел в колоссальных масштабах, поэтому такое явление как, безработица среди молодежи, является актуальным вопросом и на сегодняшний день [1].

Представители молодого населения можно условно разделить на три группы:

- первая группа - молодежь в возрасте от 14 до 18 лет;
- вторая группа - это молодые люди в возрасте от 18 до 25 лет;
- Третья группа – это молодые люди от 25 до 30 лет.

В каждой из трех групп можно представить своих особенности так и проблемы получения рабочих мест в будущем. Так молодежь в возрасте от 14 до 18 лет, имеет право на труд с полным рабочим днем, следовательно, и с полной выплатой заработной платы в соответствии с окладом.

В настоящий момент более 75 % молодых людей заработали свои первые денежные средства до достижения совершеннолетнего возраста. Данный факт нельзя назвать отрицательным, но данная деятельность может понести риск, что рабочий процесс может повлиять на уровень обучения молодежи, что не позволит в полной мере получить основные знания для усвоения образовательной программы. Однако в силу возраста данной возрастной группы, для нее проблема безработицы не является актуальной, так как работа в данный возрастной период является сезонным явлением.

Более значимая проблема безработицы является для молодого населения от 18 до 25 лет. Данная группа состоит в основном из молодых людей, окончившие общие образовательные учреждения и высшие учебные заведения, а также прошедших службу в структурах вооруженных сил Российской Федерации. Представители данной группы находятся под большим риском, так как стремятся трудоустроиться на потенциальную работу в первый раз, не имея должного опыта и степени квалификации, ни рекомендаций, следуя признать их не конкурентоспособными [5].

Более половины выпускников высших учебных заведений не могут устроиться на работу по специальности, что отрицательно сказывается на всей профессиональной деятельности в целом. На процесс трудоустройства данной группы населения, отрицательно сказывается низкая стоимость заработной платы, большое количество

неоплачиваемых переработок, а также ненормируемого рабочего времени. В связи с данными причинами молодые люди не имеют желания идти на низко оплачиваемую работу.

Представители третьей группы населения, это люди в возрасте от 25 до 30 лет, данная группа обладает наибольшей конкурентоспособностью, чем представители второй, в силу наличия определенных навыков и опыта, а также, сложившийся жизненной позицией. Однако не смотря на высокую конкурентоспособность, сложность в поиске работы является более актуальной, так как у большинства людей в этом возрасте имеется семья, а также определенные требования к месту работы. Продолжительная безработица для данной группы населения может отрицательно сказаться на социальном положении[2].

Безработица молодежи – социально экономическое явление, при котором трудоспособное молодое население находится в поиске потенциальной перспективной вакансии и готово приступить к реализации своего потенциала, но не может в полной мере осуществить свои поставленные задачи, то есть свое право на трудовую деятельность.

Основные причины безработицы среди молодежи это:

- рост общего числа безработных;
- низкий уровень заработной платы;
- отсутствия начального опыта работы;
- слабая заинтересованность работодателей в обучении и повышении квалификации работающих специалистов;
- низкая заинтересованность молодежи к работе.

Так как, безработица является сама по себе не только фактором экономической неустойчивости в стране, но и одной из социально-экономических проблем современного общества. Начинающие специалисты без опыта работы так и молодое население, не способны оценить в достаточной степени свои навыки и знания, поэтому они завышают свою оценку на бирже труда, т.е. получения высокого дохода без определенного опыта и навыков, которые приобретаются со временем, поэтому происходит не соответствие спроса и предложения на рынке труда.

Также особую роль в становлении играет работодатель, потому что у каждого управляющего предприятия или владельца малого бизнеса есть определенные методики для подбора потенциально эффективных специалистов без опыта работы.

На сегодняшний день с каждым годом все больше появляются новые молодые кадры без опыта работы, так только в 2018 году по

данном Росстата количество молодых специалистов превысило 280 тыс. человек.

Рассмотрим уровень безработицы среди молодежи, имеющих образование (табл.1) [4].

Таблица 1

Уровень безработицы среди молодежи в РФ, %

Годы	2016	2017	2018
среднее образование: по программе подготовки специалистов среднего звена	6,4	10,8	16,1
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	8,4	12,8	17,5
высшее	3,8	7,0	11,6

На основе вышепредставленных статистических данных, можно заметить, что в динамике данный показатель растет. Такая ситуация в стране сильно бьет по всем показателям государства, влияет на уровень жизни человека и всей страны в целом. Самый низкий уровень безработицы отмечается в Центральном федеральном округе (на уровне 3,4 %), а самый высокий уровень - в Северо-Кавказском федеральном округе (10,2 %).

Представим динамику безработицы в городах и селах РФ (рис.1).

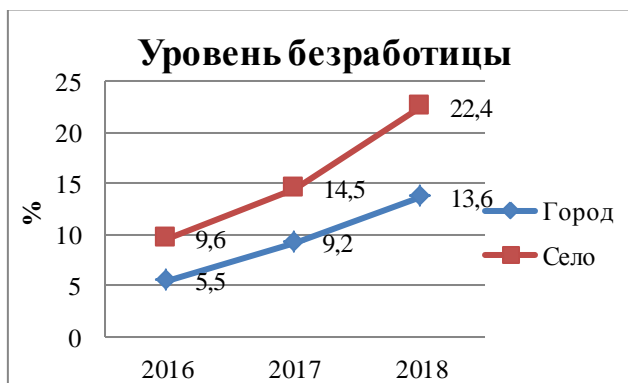


Рис.1– Уровень безработицы

Изучив рисунок, мы видим, что высокий уровень безработицы существует среди сел и поселков городского типа. Занимаемая доля в числе безработных увеличивается с каждым годом. Это определенно проявляется в областях. Так за 2016 год процент безработных составлял 9,6%, а в 2018 году равен 22,4%.

Для выравнивания ситуации, необходимо улучшить уровень социальной и экономической стабильности и комфортных условий для ведения деятельности специалистов с/х. Для этого необходимо принимать меры, которые бы способствовали развитию сельских территорий. Чтобы решить данную сложность, необходимо создать условия для развития инвестиционной активности хозяйствующих субъектов, прежде всего сделать акцент на сельскохозяйственную структуру; Обеспечение молодых специалистов доступным и качественным жильем; формирование и расширение строительной сферы, и развитие бюджетного финансирования. Основной мерой улучшения условий специалистов может выступать, например, обеспечение льготами на покупку земельных участков или предоставление жилья с пониженной процентной ставкой по ипотеке в сельской местности [3].

Стоит также отметить, что 713 тыс. человек студентов, выпустившихся в 2016-2018 году, нашли работу, которая не соответствует их специальности. Это вызвано дисбалансом между спросом и предложением на рынке труда, а также низким уровнем заработной платы.

Исходя из вышесказанного, необходимо принимать реформы в области социальной политики, разрабатывать меры, нацеленных на создания благоприятных условий для рабочей среды отвечающей квалификацией выпускников вузов и молодого населения в целом. Один из эффективных способов для решения данной сложности, является сотрудничество учебных заведений с предприятиями, которые предоставляют места для прохождения производственной практики с последующим трудоустройством.

Другой способ решения безработицы среди молодежи является, создание перечня условий, заключающийся в ведении налоговых льгот и специальных налоговых режимов, так одна из предлагаемых мер это освобождение от подоходного налога молодое население в возрасте от 14 до 25 лет. Данная мера способствует снижению налоговой нагрузки с молодого населения, позволяя создать «Финансовую подушку безопасности», а также уменьшить отток молодых специалистов за рубеж.

Анализируя структуру безработицы среди молодежи, можно сделать вывод, что основная задача для сдерживания социальной неустойчивости на рынке труда – создание мер для регулирования нормативно-правовой и экономической базы, также организация новых систем социально-профессиональной подготовки и адаптации подрастающего поколения нашей страны.

### *Литература:*

1.Бендерская О.Б. Безработная молодежь на современном Российском и мировом рынке труда / О.Б. Бендерская, Е.В. Резниченко // Белгородский экономический вестник. - 2019. - № 1. - С. 36-42.

2.Сероштан М. В. Востребованность выпускников вузов в сфере инженерного дела, технологий и технических наук на рынке труда / М. В. Сероштан // Вестник БГТУ им. В. Г. Шухова. - 2016. - № 12. - С. 222-228.

3.Калибеков Д. «Современные проблемы молодежи» // «Вопросы экономики», 2017, № 8, с.18–25

4.Федеральная Служба Государственной Статистики [Электронный ресурс].  
URL:[https://www.gks.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries)

5.Cyberleninka [Электронный ресурс].  
URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/bezrabotitsa-sredi-molodezhi-v-rossii>

**Гордиенко А.А.**

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

### **МОДЕЛИ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Разработка управленческого решения – один из наиболее важных управленческих процессов. От его эффективности в значительной степени зависит успех всей организации. Профессиональный менеджер должен владеть технологиями выработки, принятия, реализации управленческих решений, без которых эффективное управление организацией в сложной экономической обстановке практически невозможно. В этой связи актуальность, своевременность и перспективность выбранной темы не вызывает сомнений.

Эффективное принятие решений необходимо для выполнения управленческих функций. Совершенствование процесса принятия обоснованных объективных решений в ситуациях исключительной

сложности достигается путем использования научного подхода к данному процессу, моделей и количественных методов принятия решений.

Управленческое решение – это результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели системы менеджмента.

Принятие управленческих решений требует высокого уровня профессионализма и наличия, определенных социально-психологических качеств личности, чем обладают не все специалисты, имеющие профессиональное образование, а всего лишь 5-10% из них.

Основными факторами, оказывающими влияние на качество управленческого решения, являются: применение к системе менеджмента научных подходов и принципов, методов моделирования, автоматизация управления, мотивация качественного решения и др.

Обычно в принятии любого решения присутствуют в различной степени три момента: интуиция, суждение и рациональность.

Мощным фактором, активизирующим процесс принятия решения, выступают современные средства оргтехники, включая вычислительные сети. Это требует высокого уровня культуры в области математики и программирования, технологии использования технических средств. Однако процесс принятия решения, выбора конкретного варианта всегда будет иметь творческий характер, и зависеть от конкретной личности.

Приведем наиболее общепринятые классификации моделей процесса принятия управленческих решений.

- **Дескриптивные и нормативные модели**

Дескриптивные модели применяются для описания свойств и параметров процесса принятия решений в целях прогнозирования его хода в будущем. Успех применения дескриптивных моделей в значительной степени зависит от точности описания законов и закономерностей функционирования объекта управления.

Нормативные модели применяются для управления процессом принятия решений, для формирования его сущностных элементов и его развития. Нормативные модели предполагают активное участие в процессе принятия решений и его моделировании участников процесса принятия решений.

- **Индуктивные и дедуктивные модели**

Индуктивные модели строятся путем обобщения наблюдений по единичным частным фактам, которые считаются важными для



принятия управленческого решения. Качество индуктивной модели определяется тем, насколько, с одной стороны, удастся упростить описание ситуации принятия решения, а с другой – насколько верно удастся отразить основные свойства моделируемой ситуации.

При разработке дедуктивных моделей исходят не из анализа конкретных фактов, а из упрощенной системы гипотетических ситуаций. Здесь путь создания модели – от абстрактного представления управленческой ситуации к ее конкретной реальности.

- Проблемно-ориентированные модели и модели решения

Проблемно-ориентированные модели строятся на внедрении новых методов моделирования применительно к конкретной проблемной ситуации принятия решения. Здесь основная задача состоит в адаптации новых методов для моделирования конкретного управленческого процесса.

Модели решения разрабатываются с учетом возможностей проведения экспериментов с ними, а также возможностей современных управленческих технологий и направлены на решение важнейших управленческих задач. Алгоритмы, используемые в этих моделях, определяют специфические требования к условиям их применения и структуре моделей. К числу таких моделей относятся и модели, активно использующие экономико-математические методы решения управленческих задач.

- Одноцелевые и многоцелевые модели

Одноцелевыми называются модели, когда имеется одна четко определенная цель, к достижению которой стремится организация, либо несколько целей, агрегированных в виде одной комплексной цели. В последнем случае степень достижения цели определяется с помощью специально разрабатываемого комплексного критерия.

Многоцелевыми называются модели, в которых предполагается стремление к достижению нескольких независимых целей, несводимых к одной комплексной.

- Однопериодные и многопериодные модели

Однопериодные модели исходят из предположения, что сумма оптимальных единичных решений в отдельные периоды принятия решений в целом за весь период принятия решений также дает оптимальное решение.

Многопериодные модели предполагают комплексное решение управленческой проблемы с учетом всего периода принятия управленческого решения.

- Детерминированные и стохастические модели

В детерминированных моделях все факторы, оказывающие влияние на развитие ситуации принятия решения, однозначно определены и их значения известны в момент принятия решения.

Стохастические модели предполагают наличие элемента неопределенности, учитывают возможное вероятностное распределение значений факторов и параметров, определяющих развитие ситуации. Следует отметить, что детерминированные модели, с одной стороны, являются более упрощенными, поскольку не позволяют достаточно полно учитывать элемент неопределенности. С другой стороны, они позволяют учесть многие дополнительные факторы, зачастую недоступные стохастическим моделям. Здесь также нередко оказывается справедливой известная закономерность: учитывая одни факторы при моделировании, мы нередко забываем о других.

Профессиональное использование моделей процесса принятия решений позволяет менеджеру, с одной стороны, контролировать интуитивные соображения при принятии решений, в частности обеспечивать большую степень непротиворечивости, согласованности и надежности принимаемых управленческих решений, с другой – более полно реализовать интуицию, опыт и знания.

При моделировании процесса принятия решений надо иметь четкое представление о базисных элементах таких моделей, которыми являются:

- ситуация принятия решения,
- время для принятия решения,
- ресурсы, необходимые для реализации решения,
- ресурсы, которыми располагают организация или ЛПР,
- система управляемых факторов,
- система неуправляемых факторов,
- система связей между управляемыми и неуправляемыми факторами,
- альтернативные варианты решений,
- система критериев (оценочная система) для оценки результатов принимаемых решений.

Существует еще одно важное для современного этапа массированного использования управленческих технологий обстоятельство. Используемая в процессе принятия управленческого решения модель должна быть адекватна ситуации принятия решения. Это означает, что модель должна соответствовать:

- структуре и свойствам объекта управления;

- особенностям и возможностям создания используемых методов моделирования и экспериментов, проводимых на базе используемых моделей;
- требованиям решаемой управленческой задачи.

Укрупненно основные этапы формирования требований при разработке моделей процесса управления представлены на рис.1



Рис.1 Этапы формирования требований при разработке адекватных моделей процесса управления.

Основной задачей управленца является определение для каждой проблемы, принадлежащей возникшему полю проблем, альтернативного варианта решения из пространства решений, позволяющего в наибольшем соответствии с целями организации решить эту проблему. Для определения наиболее предпочтительного альтернативного варианта решения для конкретной проблемы используются решающие правила, на основании которых осуществляется сравнение и выбор альтернативных вариантов.

### *Литература:*

1. Балдин, К.В. Управленческие решения / К.В. Балдин. – М.: Дашков и К, 2015. – 255 с.
2. Вертакова, Ю.М. Управленческие решения: разработка и выбор Ю.М. Вертакова. – М.: КНОРУС, 2015. – 385 с.
3. Гладкова, И.А. Социальный маркетинг как новый подход в общественном управлении / В.Н. Фомин, И.А. Гладкова // Актуальные проблемы экономического развития: сб. докл. Междунар. заочной науч.-практ. конф. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015. – С. 265–270.
4. Голубков, Е.П. Технология принятия управленческих решений / Е.П. Голубков.– М.: Дело, 2015.– 374 с.

5. Огарков, А.А. Управление организацией / А.А. Огарков. – М.: Эксмо, 2016.– 369 с.
6. Семёнов, А.К. Основы менеджмента / А.К. Семёнов. – М.: Дашков и К, 2016.– 354 с.
7. Травин, В.Н. Подготовка и реализация управленческих решений / В.Н. Травин. – М.: Дело, 2015.– 285с.

**Грачев А.С.**

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

**Гавришова Е.В.**

*Белгородский институт развития образования, г. Белгород*

### **ОЦЕНКА ВЗАИМОСВЯЗИ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ И ТИПА НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ У СТУДЕНТОВ**

Статья подготовлена в рамках реализации научного проекта № 18-313-00124 "Исследование влияния мотивации достижения успеха или избегания неудач на комплексные показатели здоровья студентов белгородских ВУЗов", получившего финансовую поддержку Федерального государственного бюджетного учреждения «Российский фонд фундаментальных исследований» (РФФИ).

Качество выполнения любых двигательных действий во многом зависит от мотивации человека. Если у человека существует потребность в решении двигательной задачи, в большинстве случаев он способен достичь положительного результата при определенном уровне физической подготовленности и сформированности двигательных умений и навыков. Речь идет не только о выполнении физических упражнений или достижении спортивных результатов, но и о выполнении двигательных действий, связанных с повседневной трудовой или образовательной деятельностью человека. Поэтому изучение мотивации и механизмов формирования «правильных» мотивов очень важно для будущих специалистов.

В фундаментальных исследованиях по психологии отмечается, что у человека существует два типа мотивация: мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудач [7, 9]. Мотивация достижения успеха характеризуется стремлением человека эффективно решать любые двигательные задачи и достигать конечного положительного результата. Таким людям свойственна инициативность, самостоятельность и целеустремленность. Люди с мотивацией избегания неудач стараются выполнять только те двигательные действия, в которых они уверены, что добьются положительного

результата. Если по какой-то причине у них не получается решить двигательную задачу, они не ищут варианты достижения поставленной цели, а просто отказываются от неё.

Соответственно, как в спорте, так и в трудовой деятельности, необходимо учитывать данный параметр при организации системы управления и постановки задач. Не менее значимым является выявление взаимосвязи типа мотивации и различных психофизиологических и физических качеств человека. Это позволит сформировать модельные характеристики спортсмена или трудящегося и разработать механизмы организации их деятельности.

Анализ специальной литературы по проблеме исследования свидетельствует о недостаточной изученности этого вопроса. В исследованиях С.А. Пакулиной показана взаимосвязь между мотивацией достижения и мотивацией учения и процессами адаптации студентов в вузе[8]. В работе Е.А. Алямкиной отмечается, что мотивация достижения выше у предпринимателей, чем у учителей. Причем на первом месте у предпринимателей идет мотивационная категория «Реализация», а у учителей – «Самореализация» [1]. Ряд работ [2-4, 10] изучают взаимосвязь мотивация достижения с мотивами занятия спортом. Например, в статье А.О. Савинкиной «Психологическая совместимость игроков в футбольной команде по уровню мотивации достижения успеха и избегания неудачи» установлено, что «Чем выше общий уровень мотивации достижения успеха в футбольной команде, тем выше ее спортивная продуктивность и социально-психологическая успешность» [10]. Лизунова Г.Ю. пишет, что тип мотивации влияет на поведение и предпочтения спортсменов в выборе технико-тактических приемов [5]. У спортсменов с мотивацией достижения успеха стремлением к соперничеству, уверенностью в правильности своих решений, настойчивостью, умением прилагать большие волевые усилия. Спортсмены, у которых преобладает мотивация избегания неудач, склонны сдерживать свою активность в достижении цели, поведение носит преимущественно оборонительный характер.

Представленные результаты исследований, безусловно, дополняют фундаментальные знания о мотивации достижения и мотивации избегания неудач. Но, применительно к формированию психофизиологических и физических портретов личности, малоприменимы. Следовательно, возникает проблема подбора средств и методов управления и организации какого-либо процесса, направленного на достижение цели, а также поиска тестовых упражнений, позволяющих дать комплексную оценку человеку.

Все вышеизложенное свидетельствует о необходимости оценки взаимосвязи мотивации достижения успеха с различными психофизиологическими и физическими качествами. Целью данного исследования является оценка корреляционных связей мотивации достижения с показателями типа нервной системы.

Для этого на онлайн-платформу OnlineTestPud были загружен опросник А.А. Реана «Мотивация успеха и боязнь неудачи» [9] и форма для заполнения результатов Темпинг-теста [6]. В тестировании приняли участия 135 студентов 1-2 курсов (76 девушек и 59 юношей) Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. Полученные результаты обрабатывались с помощью MicrosoftOfficeExcel.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что у 30 девушек (39%) отсутствует ярко выраженный тип мотивации, т.е. результаты опросника А.А. Реана находились в диапазоне от 8 до 13 баллов. Соответственно, 46 девушек (61%) имеют мотивацию достижения успеха. С мотивацией избегания неудач у девушек не выявлено ни одного респондента.

У юношей только 2 человека (3%) набрали по 7 баллов при ответах на опросник А.А. Реана, что свидетельствует о мотивации избегания неудач у данных респондентов. У 20 человек (34%) отсутствует ярко выраженный тип мотивации. Мотивация достижения успеха выявлена у 37 юношей (63%).

Анализ результатов выполнения Темпинг-теста представлен в таблице 1.

Таблица 1

**Распределение респондентов с учетом гендерных признаков и типа нервной системы**

№ п/п	Тип нервной системы	Девушки (%)	Юноши (%)
1.	Сильный тип	4	8
2.	Слабый тип	62	63
3.	Стабильный тип	22	15
4.	Среднеслабый тип	5	3
5.	Среднесильный тип	7	10

Как видно из таблицы 1, как у девушек, так и у юношей, больше всего встречается студентов со слабым типом нервной системы. Такие студенты имеют низкую выносливость, не способны длительное время концентрироваться на работе, отсутствует умение распределять свои

силы. С сильным типом нервной системы выявлено 4% девушек и 8 % юношей. Такие студенты способны грамотно распределять свои силы и проявлять волевые усилия.

Сопоставляя качественные характеристики типов нервной системы с показателями выбора технико-тактических приемов спортсменов, описанных в исследованиях Г.Ю. Лизуновой [5], можно предположить, что между типом мотивации достижения и типом нервной системы существует прямая взаимосвязь. Для проверки данной гипотезы нами был проведен корреляционный анализ показателей Теппинг-теста и опросника А.А. Реана.

Для начала мы преобразовали типы нервной системы в пятибалльную шкалу, где сильный тип – «5», среднесильный тип – «4», стабильный тип – «3», среднеслабый тип – «2» и слабый тип – «1». После чего, используя функцию «Корреляция» в Excel оценили взаимосвязь у девушек и у юношей. У девушек коэффициент корреляции  $r = 0,144$ , что свидетельствует об отсутствии взаимосвязи (для 76 человек уровень значимости должен быть  $r = 0,221$ ). У юношей корреляционная взаимосвязь составила  $r = 0,243$ , что очень близко к граничному значению коэффициента линейной корреляции ( $r = 0,251$ ). Возможно, при большем количестве респондентов с мотивацией избегания неудач, можно было бы проследить взаимосвязь между мотивацией достижения и типом нервной системы. Но в настоящий момент мы можем констатировать, что наши предположения не подтвердились.

Еще одна гипотеза, которую мы решили проверить, заключалась в том, что тип мотивации достижения может быть взаимосвязан с темпом выполнения задания в Теппинг-тесте. Данное предположение было сформировано исходя из того, что людям с мотивацией достижения свойственно проявлять волевые усилия, и в Теппинг-тесте 5 и 6 этап требует проявления волевых усилий. Следовательно, велика вероятность, что данные параметры могут быть взаимосвязаны. В таблице 2 и 3 представлены результаты корреляционной взаимосвязи между результатами опросника А.А. Реана (МУН) и показателями этапов Теппинг-теста.

Таблица 2.

**Взаимосвязь между показателями Теппинг-теста и значениями опросника А.А. Реана у девушек**

Тестовое задание	Этапы Теппинг-теста					
	1	2	3	4	5	6
МУН	0,008	0,150	0,148	0,018	0,040	0,047

Таблица 3.

**Взаимосвязь между показателями Теппинг-теста и значениями опросника А.А. Реана у юношей**

Тестовое задание	Этапы Теппинг-теста					
	1	2	3	4	5	6
МУН	-0,227	-0,079	-0,011	-0,093	0,228	0,045

Как видно из таблиц 2 и 3, корреляционных связей между показателями этапов выполнения Теппинг-теста и типом мотивации достижения успеха и избегания неудач не выявлено.

**Закключение.** Проведенное исследование свидетельствует о том, что у девушек 39% опрошенных не имеют ярко выраженного типа мотивации достижения успеха и избегания неудач и 61% девушек – мотивация достижения успеха. С мотивацией избегания неудач не выявлено ни одного респондента женского пола. У юношей: 3% респондентов – мотивация избегания неудач, 34 % – без ярко выраженного типа мотивации и 63% – мотивация достижения успеха.

Результаты Теппинг-теста свидетельствуют, что у девушек 62% имеют слабый тип нервной системы, у 5% – среднеслабый тип, у 22% – стабильный тип, у 7% – среднесильный тип и у 4% – сильный тип. У юношей схожие значения в этом тестовом упражнении. Так, слабый тип нервной системы выявлен у 64% юношей, среднеслабый тип – у 3%, стабильный тип – 15%, среднесильный тип – 10% и сильный тип – 8%.

Результаты корреляционного анализа типа нервной системы и типа мотивации достижения не выявили взаимосвязи. Следовательно, можно констатировать, что для формирования комплексного психофизиологического портрета спортсмена или сотрудника необходимо использовать оба теста. Поскольку каждый из них характеризует определенные параметры человека, которые не взаимосвязаны между собой.



*Литература:*

1. Алямкина Е.А. Взаимосвязь мотивации достижения и временной перспективы / Е.А. Алямкина // Психологический журнал Международного университета природы, общества и человека. Дубна. – 2008. – №. 1.
2. Грачев А.С. Взаимосвязь показателей функциональной тренированности и физической подготовленности студентов с мотивами занятия спортом / А.С. Грачев, Е.В. Гавришова, А.А. Третьяков // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2018. – № 11 (165). – С. 68-72.
3. Крамской С.И. Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Культура физическая и здоровье. – 2014. – № 3 (50). – С. 70-71.
4. Кузьмин М.А. Мотивация спортивной деятельности в различных видах спорта / М.А. Кузьмин // Ученые записки университета Лесгафта. – 2012. – №2 (84). – С. 84-88.
5. Лизунова Г.Ю. Мотивация достижения успеха и избегания неудач в спортивной деятельности / Г.Ю. Лизунова // Актуальные вопросы преподавания в высшей школе: теория и практика. – 2015. – С. 12-16.
6. Методика экспресс-диагностики свойств нервной системы по психомоторным показателям Е.П.Ильина (Теппинг-тест) // Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие./ Ред.-сост. Д.Я.Райгородский – Самара, 2001. С. 528-530.
7. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – 2-е изд. – СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. – 860 с: ил.
8. Пакулина С.А. Психологическая диагностика мотивации достижения успеха студентов в вузе / С.А. Пакулина // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – №88. – С. 23-32.
9. Реан А.А. Психология и педагогика: учебное пособие / А.А. Реан. – СПб.: Изд-во С-Петерб. ун-та, 2001. – 224 с.
10. Савинкина А.О. Психологическая совместимость игроков в футбольной команде по уровню мотивации достижения успеха и избегания неудачи / А.О. Савинкина // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – №. 12-3. – С. 545-548.

**Груздева Н.А.**

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

## **РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ ВОЛЕЙБОЛИСТОВ**

Волейбол, как специфический вид спортивной деятельности, требует формирования и совершенствования технико-тактических действий в условиях минимального времени, ритмичности и осмысленности перемещений игроков, реализации высокого уровня психомоторной и интенсивной умственной деятельности во всех фазах игры.

Характерно, что для волейбола принципиальной особенностью является непредсказуемость всех игровых и технико-тактических действий. Однако широко практикуемое механическое «наигрывание» и повторение тактических схем в тренировочном процессе и в условиях соревновательной деятельности не создают объективных условий для мыслительной деятельности игроков и лишь в незначительной степени способствуют эффективному развитию их интеллектуальных способностей.

Результаты ряда исследований свидетельствуют об исключительной важности для игроков умения своевременно результативно принимать и реализовывать тактическое игровое творчество .

Вместе с тем, в спортивной подготовке волейболистов обнаружена противоречивая тенденция. С одной стороны, в действующей программе по волейболу указывается на важность развития творческих способностей в учебно-тренировочном процессе и формирование

продуктивных способов решения тактических задач в условиях соревновательной деятельности, с другой стороны, полностью отсутствует в её содержании психологическая подготовка волейболистов. Можно констатировать, что данный раздел субъективно организуется, а средства в учебно-тренировочном процессе применяются бессистемно и эмпирически, без целевой направленности их содержательности .

Эта важнейшая проблема, связанная с развитием творческих способностей у волейболистов, направлена на раскрытие интеллектуальных возможностей и творческого профессионального мышления для решения игровых задач остается мало изученной и научно не обоснованной. Следовательно, высокая теоретическая и

практическая актуальность данной проблемы и необходимость поиска путей её решения послужили объективным основанием для проведения настоящего исследования, что обусловило выдвижение рабочей гипотезы, цели, задач, объекта, предмета исследования.

Рабочей гипотезой исследования стало предположение о том, что показатели интеллектуальных способностей у волейболистов, предпочитающих различные амплуа, будут развиваться совершенно по-разному. Развитие интеллектуальных способностей у волейболистов может быть более эффективным, если:

1. В учебно-тренировочном процессе будут использоваться специальные интеллектуальные задания, связанные с наигрыванием тактических комбинаций;
2. Для творческой познавательности и приобретения специального двигательного опыта будут применяться игры с волейболистами старшего возраста;
3. При обучении будут использоваться для оценки результативности деятельности приемы рефлексивного анализа.

Цель исследования. Изучить показатели интеллектуальных способностей у волейболистов, предпочитающих различные игровые амплуа.

Исходя из поставленной цели, нами решались следующие задачи исследования:

1. Изучить показатели интеллектуальных способностей, у волейболистов, различных амплуа.
2. Проанализировать показатели точности и скорости интеллектуальных способностей у волейболистов, различных амплуа.
3. Разработать и апробировать практические рекомендации по развитию интеллектуальных способностей у волейболистов.

Все волейболисты были разделены по амплуа, выполняемым ими в команде. Волейболисты имели квалификацию 2 и 1 разряда.

С целью проверки интеллектуальных способностей волейболистов была применена игра «Тройка». Результаты времени решения всех трех задач суммировалось и выводилось среднее значение времени. Аналогично выводилось среднее значение числа ходов, затраченных при решении 3-х задач.

В результате исследования было выявлено, что преимущество в качестве решения тестовых задач на точность оперативного мышления имеют связующие. В среднем они затрачивают на решение 3-х задач 8,5 ходов. Это обусловлено тем, что связующим приходится исключительно точно и рационально решать многообразные

тактические задачи, связанные с их способностью к точному решению многоходовых тактических комбинаций в игровых ситуациях.

У нападающих данный показатель больше (9, 15 хода), по сравнению с связующими. Данный факт можно объяснить следующим образом: современный волейболист насыщен активными действиями нападающих и их нацеленностью на атаки. Они мало участвуют в решении сложных тактических задач, связанных с подготовкой и исполнением связующих действий, обеспечивающих атакующую игру. Их действия в большей мере направлены непосредственно на атаку. Действия защитников больше направлены на разрушение атак соперников, в связи с этим, для них характерна предупредительность действий, которая связана с позиционной защитой и их игрой со своеобразным запасом прочности.

Быстрота принятия решения оценивалась с помощью прибора электросекундомер (тип ПВ – 53ш.). В быстроте решения задач существенное преимущество имеют нападающие. В среднем на решение задач они затрачивают 6, 88 сек. Их действия характеризуются большим динамизмом. Это требует проявления высокого уровня целого ряда психических функций, вместе с тем создает условия для формирования такого психического качества, как быстрота оперативного мышления.

Защитники проигрывают нападающим в быстроте решения задач (7,72 сек., 8,5 сек. соответственно).

Лучшие показатели в быстроте решения тактических задач имеют связующие – 6,6 сек. Как уже отмечалось выше, у защитников исключительно хорошо развита способность к вероятностному прогнозированию. Именно этим можно объяснить тот факт, что защитники часто парируют такие мячи, пробитые с такого расстояния, которые они пролетают за сотые доли секунды.

В быстроте решения задач с помощью игры «Тройка» обнаружены достоверно значимые различия между нападающими и защитниками, а так же между связующими и защитниками.

Решение тактических задач на приборе, позволяющем определить быстроту решения задач, показало, что преимущество в быстроте решения задач защитники – 13, 96 сек. Защитник должен уметь быстро и результативно прогнозировать события, так как в поединке с нападающим преимущество во времени и выборе вариантов действия имеет нападающий.

Защитники при решении трех задач на приборе проигрывают игрокам остальных амплуа (средний показатель 16, 98 сек). Игрокам данного амплуа приходится вести в основном позиционную борьбу,

требующую своеобразного запаса прочности и боязнь допустить ошибку, которая приводит к мгновенному возникновению голевой ситуации.

В специальной литературе так же отмечается влияние реакции на движущийся объект на развитие интеллектуальных качеств, которое свидетельствует о том как реагирует волейболист: преждевременно, точно или запаздывающе. Следует подчеркнуть, что РДО является специфическим показателем реагирования, в котором важным является не только быстрота реагирования, сколько своевременность, т.е. точность реагирования.

Лучший показатель РДО обнаруживается у защитников и связующих (38, 1 мс., 36,0 мс. соответственно). По точности РДО обнаруживается достоверно значимое различие между связующими и защитниками с одной стороны, а так же нападающими и защитниками с другой стороны.

Следует подчеркнуть один принципиальный, с нашей точки зрения, момент: перед связующим кроме общей задачи – дать передачу мяча, в скрытом виде всегда стоит более сложная задача – предсказания с упреждением, в результате чего снимается неопределенность и решение ситуации принимает однозначный непротиворечивый характер.

По точности РДО худшие показатели обнаруживаются у защитников и нападающих соответственно 48, 2 мс и 42, 5 мс.

Решение сложных игровых задач у нападающих основывается на оценке большого числа возможных игровых вариантов, что нередко приводит к нахождению оригинального решения.

Наиболее высокая точность реакции на движущийся объект обнаруживается у защитников (40 %) и связующих (31 %). В точности РДО защитники и связующие превосходят нападающих и это лишний раз подчеркивает именно то, что игра связующих и защитников связана с рассудительностью их поведения в сложных игровых ситуациях, что, по-видимому, обусловлено высокой степенью уравновешенности нервных процессов.

У нападающих преждевременность реагирования обнаруживается в 54% случаев. По-видимому, это связано с тем, что атакующие стремятся действовать на опережение соперника.

У защитников в 55 % случаев обнаруживается запаздывающее реагирование. Игра защитников в основном связана с четким выбором позиции, которая сводится к их основной функции – прерывать атаки соперника. В этой связи, защитникам необходимо время, связанное с осмысливанием возникающей тактической ситуации.

При решении тактических задач в ходе игры мышление волейболиста должно быть оценочным, поисковым, прогнозирующим, связанным с выработкой и реализацией оптимальных способов действий, в зависимости от меняющихся условий деятельности. В тактических действиях волейболистов реализуется их творческое мышление. В волейболе побеждает тот, кто умеет наиболее целесообразно и оптимально находить самые эффективные способы и приемы борьбы, применять неожиданные для соперников комбинации, создавать наиболее благоприятные для партнеров ситуации, осуществлять тактические замыслы команды с учетом противодействия команды соперника. Всё это достигается с помощью интеллектуальной деятельности волейболиста.

### *Литература:*

1. Арбузин И.А.– Развитие игрового мышления у юных футболистов 12-13 лет - М., ФиС, 2009, 87с.
2. Байрачный О.В. Психологические показатели в определении спортивного амплуа футболистов : автореф. дис.канд.наук по физ. восп. и спорту: НУФВСУ - Киев,2009, 24с.
3. Ильин Е.П. Психофизиология физического воспитания. Факторы, влияющие на эффективность спортивной деятельности /Е.П.Ильин. - М.: Просвещение, 1983, 213с.
4. Ильин Е.П. Психомоторная организация человека /Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2003, 357с.
5. Ильин Е.П. Психология спорта. /Е.П.Ильин – СПб: Питер, 2008, 361с.
6. Найдиффер Р.М. Психология соревнующегося спортсмена - М.: ФиС, 1979, 186с.
7. Пушкин В.Н. Оперативное мышление в больших энергосистемах – М., «Энергия», 1983, 264с.
8. Родионов А.В. Спортсмен прогнозирует решение. М., ФиС., 1996, 73с.  
(второе издание дополненное и переработанное).
9. Родионов А.В. Психолого-педагогические методы повышения эффективности решения оперативных задач в спорте: авто-реф.дис. д-ра лед. наук - М,1990, 54с.

**Груздева Н.А.**

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

## **ФИЗКУЛЬТУРНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ – НАИБОЛЕЕ МАССОВОЕ ПРОЯВЛЕНИЕ ДВИГАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ**

В последнее время все очевидней проявляются проблемы в физическом воспитании молодежи и с каждым годом данные проблемы становятся все острее. В связи с этим необходимость коренных преобразований в области образования назрела и требуются серьезные шаги для преодоления возникших проблем.

Основными функциями физкультурно-спортивных организаций являются: физическое воспитание, физкультурно-оздоровительные мероприятия, спортивные тренировки и соревнования. В систематические занятия физической культурой и спортом вовлечены различные группы населения- от дошкольников до пенсионеров, от здоровых до инвалидов, от начинающих до мастеров спорта России международного класса(МСМК).В Российской Федерации функционирует 89 органов государственного управления физической культурой и спортом субъектов федераций. В настоящее время в сфере физической культуры и спорта действуют 8 министерств, 12 госкомитетов, 53 комитета, 9 департаментов, 7 управлений и отделов с различными названиями, при этом в отдельных названиях слово «спорт» отсутствует. Важнейший аспект функционирования сферы- восстановление вертикали государственного управления. В настоящее время управление физической культурой и спортом на федеральном уровне осуществляют Госкомспорт России, ОКР, 90 общероссийских федераций (союзов, ассоциаций) по видам спорта, функции которых нередко дублируются.

Основную деятельность в рамках учебного- образовательных учреждений осуществляют 124,4 тыс. преподавателей; учебно-тренировочный процесс- 54,5 тыс. штатных тренеров-преподавателей; физкультурно-оздоровительную работу-23,7 тыс. специалистов; в управленческой деятельности занято 5,5 тыс. чел; работники спортивных сооружений составляют 19,5тыс. чел. Всего в сфере трудятся 241,7 тыс. штатных работников. Лишь 82,1% из них имеют профессиональное образование. Потребность в специалистах постоянно увеличивается. Их ежегодный выпуск составляет около 10 тыс. чел. В настоящее время различие между минимальными и максимальными показателями обеспеченности кадрами среди субъектов федераций составляет 78 раз. Особую тревогу вызывает

профессиональный уровень работников органов управления сферой, который на 10% ниже, чем работников, осуществляющих физическое воспитание и спортивную подготовку. Каждый пятый управленец не имеет профессионального образования и тем самым лишен объективной основы общения с подчиненными на профессиональном языке.

В условиях современного общества физкультурно-оздоровительная и спортивная деятельность невозможна без специального материально-технического оснащения; научно обоснованных методик физического воспитания и спортивной тренировки; системы подготовки, переподготовки кадров и повышения их квалификации; системы управления и развития международных связей. В Российской Федерации, несмотря на общие сокращения спортивной базы, наблюдается устойчивая тенденция расширения спортивных залов (до 54,3 тыс.), крытых плавательных бассейнов (до 1,6 тыс.), стадионов с трибунами на 1,5 тыс. мест и более (до 2,1 тыс.).

В настоящее время единовременная пропускная способность спортивных сооружений составляет 476 тыс.чел. или 34 человека на одно место. Различие между минимальными и максимальными показателями единовременной пропускной способности спортивных сооружений субъектов федераций достигает 47 раз.

Наличие внутренних экономических подсистем. Из общей системы организованных форм и особенностей хозяйствования в сфере физической культуры и спорта можно выделить следующие специфические направления: физическое воспитание населения; физкультурно-оздоровительные услуги; подготовка спортивного резерва в сборную команду России, его участие в международных соревнованиях; кадровое, научно-методическое, медико-биологическое, информационное и нормативно-правовое обеспечение; международные спортивные связи. В каждом из направлений действуют свои экономические механизмы.

Развал отечественной спортивной индустрии, низкий уровень организации спортивных зрелищ, досуга и оказания услуг населению, а также отток из страны ведущих ученых, специалистов и спортсменов приводит к колоссальным экономическим потерям. Это связано прежде всего, с тем, что выезд тренеров и спортсменов не регулируется. Не разработана правовая основа и механизм выплаты компенсаций спортивным школам и клубам, участвовавшим в формировании спортивных талантов. Физкультурное движение в России – наиболее массовое проявление двигательной активности:



учебными заведениями охвачено 23 млн. учащихся и студентов; оздоровительной физической культурой- 12,3 млн. представителей различных слоев населения; организованным спортом в системе спортивных школ- более 2 млн.чел.; организацию подготовки юношеских и юниорских сборных команд России и их участие более чем в 150 международных соревнованиях обеспечивают общероссийские федерации по видам спорта, а финансирует – Госкспорт России.

Что представляет собой сфера физической культуры и спорта. Занятия физической культурой и спортом положительно воздействуют на укрепление здоровья, повышение уровня физического развития, физической подготовленности и спортивного мастерства, выполняют такие важные функции, как: образовательная и познавательная, духовно-нравственная, социально-биологическая адаптация, снижение социальной напряженности, профилактика заболеваемости, правонарушений, борьба с наркоманией, отвлечение подростков от улицы и вредных привычек. Экономический эффект от реализации этих функций значительно превосходит прямые затраты. Для системы оценки состояния развития массового спорта и спорта высших достижений в сопоставлении с негативными явлениями в обществе по итогам года методом регрессивного анализа определена зависимость удельных ( на один процент населения) уровней заболеваемости и преступности от показателей развития физической культуры и спорта и подготовки спортивного резерва, которая наглядно показывает, что уровень заболеваемости падает с возрастанием уровня развития физической культуры и спорта, а уровень преступности снижается с возрастанием уровня подготовки спортивного резерва и развития массового спорта. В связи с этим еще больше увеличивается значение ФКиС, особенно в снижении преступности и социальном поведении, а также в профилактике заболеваемости. Кроме того, возрастает роль спорта в сплочении различных групп населения вокруг общероссийской идеи. Спортсмены пропагандируют традиции и символы России, ее особый дух и демократические преобразования.

Масштаб сферы деятельности отрасли ФКиС в структуре органов государственного управления превышает масштаб отдельных отраслей социальной сферы страны. В связи с масштабностью и специфической деятельностью, многообразием форм управления, наличием различных источников финансирования назрела необходимость выделения сферы ФКиС в самостоятельную отрасль с соответствующим разделом в бюджетной классификации в пределах ныне выделяемых на эти цели

госбюджетных средств, что могло бы придать большую значимость и самостоятельность в решении поставленных перед отраслью задач.

Состояние и пути дальнейшего развития массового спорта и подготовки спортивного резерва России. При всей сложности социально-экономической ситуации в стране благодаря усилиям местных органов власти в целом увеличить число спортивных школ, контингент занимающихся, тренерских кадров, высококвалифицированных спортсменов. Вместе с тем в силу определенных причин Россия превратилась в самого крупного донора международного спорта, и щедро делится своим уникальным опытом и квалифицированными кадрами. С помощью наших ученых и практиков во многих странах мира воспроизводится созданная и впервые реализованная в нашей стране современная система научно-методического и медико-биологического обеспечения.

В современных условиях возросла роль спортивных школ в решение таких социальных проблем, как наркомания, беспризорность, преступность, а главное – сохранение и укрепление здоровья генофонда. По статистике эти снижение рождаемости, рост смертности и сокращение продолжительности жизни населения приобрели в последнее время стремительный характер. Катастрофическая демографическая ситуация ставит эти проблемы в разряд национальных приоритетов.

В настоящее время в России лишь 10% выпускников школ могут считаться здоровыми, при этом их доля за последние 10 лет уменьшилась в три раза. Соответственно с 43,9 до 75% увеличилось число девушек, имеющих хронические заболевания. Столь низкий уровень здоровья носительниц генофонда представляет реальную угрозу для будущего нации.

По данным ВНИИФКа, 85% призывников не желают служить в армии из-за физической неподготовленности, ибо понимают, что в первую очередь именно они станут объектом дедовщины.

По мнению аналитиков, состояние здоровья российских граждан уже представляет реальную угрозу национальной безопасности. Если не предпринять мер по изменению ситуации, это может иметь тяжелые последствия для страны.

Специально ориентированная физкультурно-спортивная работа, направленная на профилактику асоциального поведения, позволит предотвратить процессы вовлечения в преступную деятельность до 10-15% подростков.

Если не произойдет кардинальных изменений в жизненном уровне россиян, то в обозримом будущем перспектива вовлечения

детей и подростков в спортивные занятия и сохранения рабочих мест тренерами станет проблематичной. Следовательно, уже сегодня нужно думать о переориентации действующих спортивных школ на более массовое вовлечение детей и подростков в физкультурно-оздоровительные занятия, а это потребует переподготовки действующих тренеров и подготовки специалистов новой формации.

Выход из сложившегося положения представляет в создании оптимальных условий для занятий массовым спортом, в которые включить лиц с ограниченными возможностями по состоянию здоровья, а также освобожденных от уроков физкультуры, инвалидов и физически слабо подготовленных, имеющих мало шансов достичь вершин спортивного мастерства. А к специализированным тренировкам допускать исключительно тех, у кого не наблюдается противопоказаний по состоянию здоровья, и имеющих перспективу достижения высоких результатов.

Это позволит в пределах средств, выделяемых на содержание спортивных школ, значительно увеличить число занимающихся массовым оздоровительным спортом. При этом ориентирами должны оставаться: доступность занятий, качество тренировочного процесса, индивидуальный подход к занимающимся, внедрение инноваций и отечественного опыта работы в этих направлениях.

### *Литература:*

1. Деманов А.В. Краткий курс лекций по предмету «Физическая культура»(методическое пособие).Астрахань 1999г.
2. Ильинич В.И. Студенческий спорт и жизнь. Москва 1995 г.
3. Массовая физическая культура в вузе. Под ред. В.А. Маслякова, В.С.Матяжова.Москва 1991г.
4. Найдиффер Р.М. Психология соревнующегося спортсмена - М.: ФиС, 1979, 186с.
5. Пушкин В.Н. Оперативное мышление в больших энергосистемах – М., «Энергия», 1983, 264с.
6. Родюнов А.В. Спортсмен прогнозирует решение. М., ФиС., 1996, 73с.(второе издание дополненное и переработанное).

**Данакин Н.С.**

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

**Шкилёв В.В.**

*Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет, г. Белгород*

**ЖИЗНЕННЫЙ НАСТРОЙ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ  
КОЛЛЕДЖЕЙ В КОНТЕКСТЕ ПЕРСПЕКТИВ ИХ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ:  
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Профессионально-трудовое самоопределение учащихся, как и в целом социальное самоопределение, тесно связаны с их жизненным настроем, который в самом общем виде является или оптимистическим, или пессимистическим [1]. Оптимизм, в свою очередь, может быть или умеренным, или радикальным. Кроме оптимизма и пессимизма, целесообразно также выделение таких типов жизненного настроения как скептический, аскетический и упаднический (панический) [2, 129-134].

Для идентификации типа жизненного настроения были определены соответствующие суждения-индикаторы. Респондентам предлагалось выбрать суждение, содержание которого совпадало с их жизненным настроем. Перечень этих суждений-индикаторов приводится ниже.

<i>Тип жизненного настроения</i>	<i>Суждения-индикаторы</i>
Умеренно оптимистический	Твердо уверен в лучшем будущем
Радикально оптимистический	Несмотря ни на что, продолжаю надеяться на лучшее
Пессимистический	На лучшее в жизни уже не надеюсь
Скептический	День прошел и слава богу
Аскетический	Мне уже ничего в жизни не надо (не хочется)
Упаднический (панический)	Не знаю, как и жить дальше

Эмпирические данные о жизненном настрое студентов представлены в таблице 1.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> В статье использованы результаты социологического исследования, проведенного под руководством профессора Н.С. Данакина, в трех технических колледжах, представляющих мегаполис (Московский политехнический колледж – МПК), средний российский город (Старооскольский политехнический колледж – СПК) и малый российский город (Губкинский горный колледж – ГГК). Опрошено в общей сложности 275 респондентов, в том числе 75 – МПК, 69 – СПК, 131 – ГГК.

Таблица 1.

**Какое из перечисленных ниже утверждений соответствует Вашему  
нынешнему жизненному настрою?**

№№ п.п.	Варианты ответов	Образовательные учреждения (в%)			
		Все	ГГК	СПК	МПК
1.	Твердо уверен в лучшем будущем	35,0	34,6	31,1	40,6
2.	Несмотря ни на что, продолжаю надеяться на будущее	45,0	53,7	29,7	44,9
3.	На лучшее в жизни уже не надеюсь	7,1	3,7	17,6	2,9
4.	День прошел и "слава богу"	9,3	8,8	13,5	5,8
5.	Мне уже ничего в жизни не надо (не хочется)	2,1	0,7	5,4	1,4
6.	Не знаю, как и жить дальше	2,9	3,7	2,7	1,4
7.	Затрудняюсь ответить	8,6	5,9	16,2	5,8

У подавляющего большинства студентов (80%) – положительный, оптимистический жизненный настрой, причем 35% придерживаются умеренно оптимистической позиции («твердо уверен в лучшем будущем»), 57% - радикально оптимистической позиции («несмотря ни на что, продолжаю надеяться на лучшее»). Каждый одиннадцатый студент «заражен» скептицизмом. Значительно меньше пессимистов (7,1%), аскетов (2,1%) и «зараженных» упадническим настроением (2,9%).

Обращаясь к распределению ответов студентов по колледжам, заметим их сравнительное сходство в ГГК и МПК. Заметно отличаются ответы студентов СПК, а именно в сторону пессимистического и скептического настроения.

Имеются определенные гендерные различия в жизненном настрое студентов. Среди юношей сравнительно больше умеренных оптимистов (34%), среди девушек – радикальных оптимистов (70%). Далее, среди юношей сравнительно больше распространен аскетический настрой на жизнь, среди девушек – упаднический, хотя, в целом, ни тот, ни другой тип жизненного настроения не имеют значительного распространения.

С переходом на более старшие курсы обучения становится меньше умеренных оптимистов и больше радикальных оптимистов. Можно объяснить это тем, что возрастает сопротивляемость студентов обстоятельствам, укрепляется их дух.

Очевидна связь типов жизненного настроения студентов и их успеваемости. С ухудшением учебы падает сопротивляемость, т.е.

уровень радикального оптимизма и немного усиливаются пессимизм и уныние (упаднический настрой).

Заметим также, что форма обучения (бесплатная или платная) не оказывает значительного влияния на жизненный настрой обучающихся.

Жизненный настрой студентов с их эмоциональным настроением на будущее, который определялся посредством выявления чувств (эмоциональных состояний), вызываемых у них ожидаемым будущим. Для идентификации эмоциональных состояний были выбраны семь чувств: три положительно окрашенных чувства – спокойствие, оптимизм, надежда; три отрицательно окрашенных чувства – страх, тревога и чувство неопределенности; одно нейтральное чувство – чувство безразличия. О сравнительной распространенности этих чувств свидетельствуют данные таблицы 2.

Таблица 2.

**Какие чувства испытываете перед будущим?**

№№ п.п.	Варианты ответов	Образовательные учреждения (в%)			
		Все	ГГК	СПК	МПК
1.	Страх	5,7	2,9	12,2	4,3
2.	Тревога	7,5	5,9	12,2	5,8
3.	Неопределенность	26,4	26,5	16,2	37,7
4.	Безразличие	6,8	2,9	13,5	7,2
5.	Спокойствие	24,6	30,9	9,5	29,0
6.	Надежда	27,1	32,4	24,3	20,3
7.	Оптимизм	23,2	27,2	14,9	24,6
8.	Затрудняюсь ответить	7,9	8,8	4,1	10,1

В эмоциональном настроении студентов преобладают положительные чувства (надежда, оптимизм, спокойствие). Их «удельный вес» в совокупном эмоциональном настроении составляет 62%, тогда как «удельный вес» отрицательных чувств составляет 11% и нейтральных чувств – 27%. Заметим также, что в «спектре» положительных чувств преобладает надежда, в спектре нейтральных чувств – неопределенность. Каждого четвертого из опрошенных студентов беспокоит неопределенность будущего и в то же время каждый третий из них смотрит с надеждой на будущее.

Эмоциональный настрой студентов связан определенным образом с их полом, курсом обучения, успеваемостью, местом обучения и формой оплаты за обучение. У юношей сравнительно больше проявляются чувства спокойствия и оптимизма, а также безразличия, у девушек – чувства страха и неопределенности, а также надежды.

Отрицательные чувства (страх и тревога) сравнительно сильнее проявляются на 1-м курсе, ослабевают на 2-м и 3-м курсах и вновь усиливаются к 4-му году обучения. Более сильное проявление этих чувств на 1-м курсе объясняется, скорее всего, необходимостью и трудностями адаптации к учебному заведению, новой образовательной среде. Что касается студентов 4-го курса, то сравнительно более сильное переживание ими негативных чувств объясняется, по-видимому, предстоящими заботами, началом самостоятельной трудовой жизни, обустройством семейной жизни и т.д. Понятно и то, что к старшим курсам возрастают неопределенность и беспокойство. Среди хорошо успевающих студентов сравнительно больше оптимистов и тех, кто с надеждой смотрит на будущее. Среди плохо успевающих студентов больше тех, кто переживает чувство неопределенности и безразличия, но, вместе с тем, чувство спокойствия.

Что касается различий в эмоциональном состоянии респондентов в зависимости от формы оплаты их обучения, то они проявляются в следующем. «Бюджетники» сравнительно более спокойны в отношении будущего (18% против 11% среди «платников»), у них чуть больше безразличия (соответственно, 8% и 6%). «Платники» же несколько более оптимистичны (21% против 19% среди «бюджетников»), в то же время у них сильнее проявляется чувство страха (соответственно, 7% и 4%).

Таким образом, для большинства студентов характерен положительный (оптимистический) жизненный настрой. В их эмоциональном настрое преобладают положительные чувства (надежда, оптимизм, спокойствие). В то же время, каждый девятый из студентов испытывает отрицательные чувства (тревогу, страх), остальные (почти треть опрошенных) – нейтральные чувства.

### *Литература:*

1. Муздыбаев К. Оптимизм и пессимизм личности // Социологич. исследования. 2003. № 12.
2. Данакин Н.С., Кийков А.В. Критерии оценки социального капитала городского поселения // Этносоциум и межнациональная культура. 2010. № 4. С. 129-134.

**Демененко Е.И., Шавырина И.В.**

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

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Современный бизнес развивается, конкуренция растет, и, как следствие, организациям необходимо прилагать все больше усилий, чтобы активно развиваться и быть успешными. Данный факт начали понимать не только зарубежные компании, но и современные отечественные организации, которые все больше внимания уделяют созданию профессиональной системы управления персоналом.

Система профессионального обучения персонала для большинства российских организаций в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, их знаниям и навыкам, тогда как они имеют свойство терять свою действенность в условиях современной меняющейся экономики. Компании осознают, что обучение и развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Но при этом необходимо помнить тот факт, что обучение, подготовка и повышение квалификации работников в настоящее время должны носить системный характер и проводиться в течение всей трудовой деятельности.

Инвестирование в профессиональное обучение кадров приносит организации большую прибыль, чем инвестирование в усовершенствование производственных мощностей, т. е. человеческий ресурс можно определить как ключевой фактор эффективности использования всех остальных ресурсов, имеющихся в распоряжении организации<sup>1</sup>. Кроме того, эффективная, систематическая деятельность по профессиональному обучению персонала помимо непосредственного роста прибыли имеет ряд таких, не менее важных, положительных последствий для организации как раскрытие потенциала работников; сплочение и улучшение социально-психологического климата коллектива; рост мотивации; укрепление преданности сотрудников организации; привлечение новых сотрудников; формирование желательных образцов поведения и

---

<sup>1</sup>Демененко И. А., Папанова О. А. Рейнжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова . 2016. № 6. С. 235-237.



соответствующей организационной культуры, способствующей успешному достижению организационных целей.

Современный бизнес требует от любого руководителя внимания к кадровым ресурсам. В условиях постоянно растущей конкуренции каждая организация стремится к тому, чтобы заполучить в штат высокообразованных сотрудников, обладающих стратегическим мышлением и серьезной эрудицией, причем не только в профессиональной сфере. Безусловно, работодатель старается выявить лучших специалистов еще на этапе подбора персонала. Тем не менее, многие организации постепенно приходят к пониманию важности такого процесса как развитие и обучение своих постоянных сотрудников<sup>2</sup>.

Часто инвестирование в профессиональное обучение персонала оказывается более выгодным, чем увеличение производственных мощностей, т.к. способно принести не меньшую прибыль. Если сотрудники обладают соответствующими знаниями, умениями, достаточно хорошо мотивированы, работодатель получает неоспоримое преимущество, о котором свидетельствуют все экономические показатели.

Как показывает практика, большинство руководителей начинает заниматься профессиональным развитием персонала только тогда, когда необходимость обучения становится очевидной: изменение производственных технологий, модернизация, внедрение новых систем качества или реализация новой стратегии организации. В таких случаях сотрудникам придется в довольно сжатые сроки приобрести новые технические компетенции.

Оптимальный способ профессионального развития персонала, напротив, характеризуется непрерывностью и комплексным подходом. Гибкая, конкретная система обучения, соответствующая стратегическим задачам организации, всегда будет более эффективной, чем разовые мероприятия<sup>3</sup>.

Экономический рост организации является результатом трудовой деятельности и в то же время создает основы для расширения возможностей занятости или в виде создания дополнительных рабочих мест, или в виде появления принципиально новых видов работ. Поэтому эффективная и продуктивная занятость с достойными

---

<sup>2</sup>Герасимов М. В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект // Молодой ученый. 2016. №5. С. 319-323.

<sup>3</sup>Мишутина Д. В. Технологии профессионального развития персонала организации в современном обществе // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. 2018. № 9. С. 113-116.

условиями и оплатой труда может служить не только источником дохода, но и одной из важнейших форм реализации творческих возможностей работников, средством их социализации, самовыражения, сферой признания и коммуникации, то есть развития в широком смысле.

Зарубежный исследователь Н. Том под системой обучения и развития персонала подразумевает «целенаправленный комплекс информационных, образовательных и привязанных к конкретным рабочим местам элементов, который способствуют повышению квалификации работников данного предприятия в соответствии с задачами развития самого предприятия и потенциала и склонностей сотрудников». Его коллеги Р. Марра и Г. Шмидт рассматривают развитие персонала как «обучение и повышение квалификации персонала»<sup>4</sup>.

В свою очередь, Виханский О.С., Наумов А.И. под развитием персонала понимают совокупность мероприятий, которые ориентированы на повышение квалификации и улучшение психологических характеристик сотрудников. Данные мероприятия охватывают, в первую очередь:

- переквалификацию, задача которой состоит в обеспечении условий, позволяющих сотрудникам овладеть новой для них специальностью;
- делегирование полномочий между работниками;
- ротацию кадров;
- обучение, которое в форме общего и профессионального образования дает сотрудникам необходимые знания, навыки и умения;
- повышение квалификации, задача которого состоит в совершенствовании профессиональных познаний и навыков;
- планирование продвижения по службе значимых для организации фигур<sup>5</sup>.

Ученый Пацук О.В. отмечает, что профессиональное обучение и развитие кадров представляет собой процесс подготовки работника к выполнению новых производственных функций, занятию определенных должностей, заключению новых задач. При этом целями становления персонала являются:

- повышение трудового потенциала сотрудников для выявления

---

<sup>4</sup> Демененко И.А., Шавырина И.В. Формирование стратегии партнёрства вузов и бизнес-сообществ: региональный аспект // Менеджмент в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 22-28.

<sup>5</sup> Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Алгоритм построения системы мотивации труда персонала на основе кри // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. № 5 (119). С. 90-101.

собственных задач и трудностей в области функционирования и развития предприятия;

- повышение производительности труда;
- снижение текучести кадров;
- подготовка руководящих кадров;
- воспитание молодых способных сотрудников;
- достижение большей независимости от рынка труда;
- адаптация к новым технологиям, появляющимся в связи научно-техническим прогрессом;
- рост удовлетворенности трудом самих работников<sup>6</sup>.

Более широко интерпретируют данный термин отечественные исследователи, в частности А.Я. Кибанов: «развитие персонала – это совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом в сфере обучения персонала организации, его переподготовки и повышения квалификации». Данные меры включают вопросы профессиональной адаптации, оценки кандидатов на вакантную должность, текущей периодической оценки кадров, планирования деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения кадров, работы с кадровым резервом<sup>7</sup>.

По мнению многих исследователей, необходимость обучения и развития персонала в современной ситуации обуславливается разными причинами, среди которых:

- нарастающая конкуренция на всевозможных рынках в условиях глобализации экономики;
- бурное развитие новых информационных технологий;
- системное, всеохватывающее решение вопросов управления человеческими ресурсами и всех стратегических задач на базе единственной программы работы предприятия;
- необходимость разработки стратегии дальнейшего развития и организационной культуры организации;
- участие всех линейных руководителей в реализации разработанной кадровой политики и заключения стратегических задач фирмы;
- наличие широкой специализированной сети консультационных компаний по разным направлениям развития человеческих ресурсов.

---

<sup>6</sup> Денисова А. Эффективность обучения: как правильно ее оценить // Служба кадров и персонал. 2005. №8. С. 39-43.

<sup>7</sup> Серкина Н. А. Совершенствование управления развитием персонала // Молодой ученый. 2015. №18. С. 286-289.

В современной отечественной практике менеджмента сформированы два основных подхода к развитию работников в организациях. Первый подход ориентирован на использование уже имеющихся у сотрудников компетенций, талантов и навыков с целью достижения результата в ближайшее время, а также наем квалифицированных специалистов со стороны, при этом расходы на профессиональное обучение рассматриваются как издержки, которые следует сокращать.

Второй подход предполагает развитие интеллектуального капитала как стратегического ресурса организации, обеспечивающего конкурентные преимущества компании, но требующего долгосрочных инвестиций. Данный подход может быть, безусловно, охарактеризован как более прогрессивный, поскольку для эффективного экономического развития сегодня весомую роль играет не наличие традиционных ресурсов, а человеческий интеллект, знания и способности, которые должны «трансформироваться» в новые идеи, инновации, в повышение производительности и качества труда, и в конечном результате вести к увеличению прибыли и росту конкурентоспособности организации.

Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты компании, капиталовложения в профессиональное обучение и развитие способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданность организации, обеспечивают преемственность в управлении. Профессиональное развитие показывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые знания и умения, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний.

Таким образом, система профессионального обучения персонала в условиях социального-экономического развития организаций, а также выражающейся турбулентности на рынке является действенным механизмом формирования высокого потенциала персонала и его компетентности, и как следствие повышения производительности и прибыли организации в целом.

### *Литература:*

1. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник

Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова .2016. № 6. С. 235-237.

2. Герасимов М. В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект // Молодой ученый. 2016. №5. С. 319-323.

3 Мишутина Д.В. Технологии профессионального развития персонала организации в современном обществе // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. 2018. № 9. С. 113-116.

4. Демененко И.А., Шавырина И.В. Формирование стратегии партнёрства вузов и бизнес-сообществ: региональный аспект // Менеджмент в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 22-28.

5. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Алгоритм построения системы мотивации труда персонала на основе kpi // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. № 5 (119). С. 90-101.

6. Денисова А. Эффективность обучения: как правильно ее оценить // Служба кадров и персонал. 2005. №8. С. 39-43.

7. Серкина Н.А. Совершенствование управления развитием персонала // Молодой ученый. 2015. №18. С. 286-2

**Демура Н.А., Колесникова А.В.**

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

## **АКТИВИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ КАК ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ РЕСУРСОВ РЕГИОНА**

Модернизация экономики и темпы развития страны и каждой отрасли предусматривают технологические, научно-технические, инновационные и структурные изменения. Данные изменения, в свою очередь, зависят от формирования, совершенствования и становления человеческого капитала, являющегося важнейшим компонентом ресурсных возможностей.

В настоящее время человек в экономике уже не рассматривается, как только инструмент для достижения целей, а также он представляет собой творческий потенциал. Для того, чтобы управлять возрастающим объемом работ и задач, необходимо находить новые, современные способы развития и использования человеческого капитала.

Основной целью социально-экономического развития национальной экономики является повышение качества и уровня благосостояния населения на основе реализации инновационного потенциала экономики. Сегодня определены основные направления

модернизации, это: обновление и реструктуризация отраслей экономики, создание конкурентоспособной продукции, включение в мировые инновационные процессы и интеграция в мировую экономику, интенсивное использование всех важных нововведений [1, 4].

Инновации всегда сопутствовали всё человеческое развитие. Благодаря нововведениям возрастает производительность труда, а также и потребности людей. Именно инновации в итоге способствуют развитию личностных качеств человека, но свою актуальность инновации получают именно тогда, когда становятся решающим (определяющим) фактором экономического роста и развития хозяйственной системы [1, 3, 4].

В научной литературе существует мнение, что основой инновационной экономики является человеческий капитал, который является главной стратегической силой социально-экономического развития современного общества [6].

Изучая эту тему, можно прийти к выводу, что человеческий потенциал-это совокупность всех возможностей человека на протяжении его жизни. Но человеческий капитал следует рассматривать и понимать, как более узкое понятие. Человеческий капитал – это совокупность индивидуальных потенциалов людей, используемые в процессе трудовой деятельности и приносящие доход.

Следует понимать очевидность взаимосвязи человеческого капитала с национальным богатством страны. Уровень человеческого развития во многом предопределяет и свидетельствует об уровне развития страны в целом, и субъектов-регионов.

В структуре человеческого капитала можно выделить следующие виды с точки зрения количественных параметров: индивидуальный человеческий капитал – рассматривается один конкретный работник; интегральный человеческий капитал – объединение конкретных работников в коллективы, корпоративные организации, региональные, отраслевые и т.д.

В экономике Белгородской области аграрный сектор занимает важную роль [2]. Производственные показатели по различным сельскохозяйственным отраслям отличаются устойчивым и стабильным ростом. Наиболее значимые результаты достигнуты в производстве зерна, подсолнечника и сахарной свеклы-традиционных для региона культур. В развитии животноводства области наблюдается уменьшение поголовья крупного рогатого скота, при этом стоит отметить значительный рост поголовья свиней.

По результатам анализа состояния функционирования человеческого капитала в аграрном секторе Белгородской области, проведенного А.Ф. Дорофеевым [5], выделены следующие тенденции:

- снижение численности сельского населения региона при незначительном, но стабильном росте общей численности населения;
- повышение доли населения трудоспособного возраста с уменьшением доли населения младше и старше трудоспособного возраста, данные изменения в перспективе могут вызвать негативное отражение на структуре населения в долгосрочной перспективе;
- снижение численности населения как занятого в сельском хозяйстве всего, так и численности работников сельскохозяйственных организаций, что является отражением инновационных процессов, происходящих в отрасли.

В целом, в аграрном секторе экономики в Белгородской области можно выделить следующие проблемы: тенденцию снижения численности сельского населения, а также молодежи, вовлеченной в структуру сельского хозяйства; отсутствие комплексного и реального анализа состояния и перспектив развития человеческого капитала в регионах страны; отсутствие концепции конкретных предложений и программ развития человеческого капитала; низкая доля трудоустройства выпускников вуза; низкий уровень качества трудовой жизни; проблема формирования и активизации механизмов управления человеческим капиталом в аграрном секторе не нова и достаточно сложна.

Ниже представлена структурная схема механизмов управления (рис. 1).

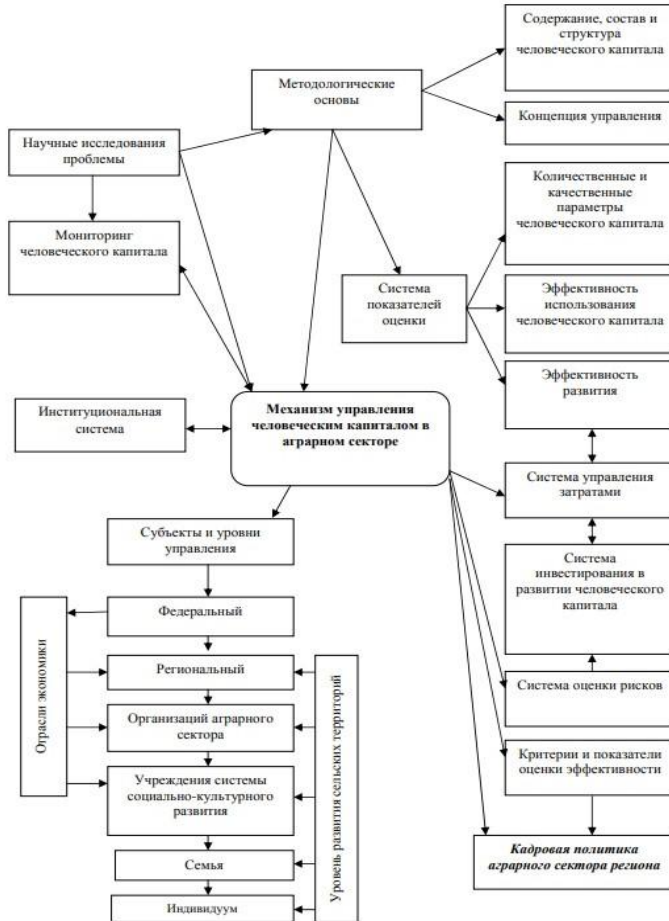


Рис. 1. Структурная схема механизма управления человеческим капиталом аграрного сектора экономики [7]

Разработка механизмов управления в аграрной отрасли промышленности должна быть применима к конкретным условиям социально-экономического развития каждого региона и должна решать, как текущие, так и стратегические задачи.

В первую очередь, это создание благоприятных условий воспроизводства человеческого капитала, а затем управление развитием и созданием грамотной кадровой политики аграрного сектора. Так же стоит обратить внимание на прогнозирование и реализацию человеческого потенциала. Государство должно быть



вовлечено в процесс формирования человеческого капитала и система государственной поддержки должна иметь ярко выраженный социальный характер.

Современные тенденции в развитии производительных сил и производственных отношений, характеризуемые внедрением новой высокопроизводительной техники, инновационных наукоемких технологий, качественно нового уровня, в процесс производства сельскохозяйственной продукции, предъявляет новые, качественно и количественно более высокие требования к формированию человеческого капитала. Для обеспечения конкурентоспособности человеческого капитала работников аграрного сектора, в данных условиях, необходимо привлечение инвестиций в развитие человеческого капитала не только со стороны работодателей, но и непосредственно со стороны самого работника, т.е. необходимо повышать мотивацию к саморазвитию, кроме того, государство при этом должно обеспечивать институциональные возможности для осуществления подобного развития.

#### *Литература:*

1. Гилязутдинова И.В. Анализ и оценка потоков знаний и информации в инновационных системах/ И. В. Гилязутдинова, Ю.В. Храмов // Вестник Казанского технологического университета. - 2011. – Т. 14, № 20 .- С.237-245.
2. Демура Н.А. Состояние и тенденции развития важнейших элементов региональной структуры Белгородской области // Экономика устойчивого развития. 3(39), 2019. С.107-112.
3. Джумаева Р.А. Проблемы кадрового обеспечения в условиях модернизации региональной хозяйственной системы / Р.А. Джумаева, Т.З. Мухутдинова // Вестник Казанского технологического университета. - 2011. – Т. 14, № 20 .- С.311- 320.
4. Джумаева Р.А., Мухутдинова Т.З. Управление человеческим капиталом - стратегическим фактором развития инновационной хозяйственной системы // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. С. 84-88. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskim-kapitalom-strategicheskim-faktorom-razvitiya-innovatsionnoy-hozyaystvennoy-sistemy/viewer> (дата обращения 17.11.19).
5. Дорофеев А.Ф. Развитие человеческого капитала в аграрном секторе России // ФГБУ ВО Белгородский аграрный университет им. В.Я. Горина, Белгород, 2018-404 с.

6. Кажанова Е.Ю., Демура Н.А. К вопросу о соответствии национального человеческого капитала требованиям развития экономики в условиях цифровизации // Экономика устойчивого развития, г. Краснодар (принята в печать № 2(38) 2019. С.31-35.

7. Прока Н.И. Модель формирования механизма управления человеческим капиталом в аграрном секторе региона Режим доступа: <http://sisupr.mrsu.ru/2012-4/PDF/Proka.pdf> (дата обращения 17.11.19).

**Денисова Е.М.**

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

### **ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ ВУЗА**

Среди семи показателей эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования, мониторинг которых осуществляется ежегодно, выделены средний балл ЕГЭ поступивших в вуз абитуриентов и процент трудоустроенных выпускников вузов. Для подтверждения своей эффективности и повышения рейтинга вузу необходимо принимать во внимание эти показатели. Значительная работа в данном направлении реализуется в провинциальных вузах, так как им приходится привлекать к себе успешных выпускников школ, участвуя в соревновании с ведущими столичными и национально-исследовательскими вузами. Многолетнее наблюдение за учебными достижениями студентов и их дальнейшей профессиональной деятельностью позволило нам выдвинуть гипотезу, согласно которой успешность обучения студентов в вузе, качество подготовки выпускников вуза и их дальнейшее трудоустройство в соответствии с полученной профессией во многом зависят не только от успешности обучения абитуриентов в школе, но и от готовности выпускников школы к осознанному выбору профессии и заинтересованности абитуриентов выбранным вузом, направлением и профилем подготовки. Важным направлением деятельности вуза как заинтересованной структуры по привлечению абитуриентов с высокими учебными достижениями (баллами ЕГЭ) становится реализация профориентационной работы со школьниками.

Цель исследования: разработать и реализовать модель организации вузом профориентационной деятельности, экспериментальным путем подтвердить результативность предложенной модели.

Под профориентационной работой в рамках данного исследования будем понимать целенаправленную педагогическую

деятельность по формированию у выпускника школы готовности к осознанному и обоснованному выбору общественно необходимой профессии, не входящей в противоречие с индивидуальными возможностями, интересами, мотивами и потребностями личности выпускника, способность выпускника школы наметить реализуемые маршруты по получению выбранной профессии [1]. Работа в области профессионального самоопределения учащихся традиционно осуществляется в рамках школы и является обязательным условием подготовки выпускников согласно требованиям Федерального образовательного стандарта среднего общего образования [2]. Показателями результативной профориентационной работы школы являются сформированные умения у выпускников школы делать самостоятельный осознанный выбор профессии. Педагогический коллектив школы должен помочь выпускнику выявить и проанализировать мотивы выбора им профессии; условия и перспективы востребованности данной профессии на рынке труда; спрогнозировать и оценивать возможность получения им данной профессии [3].

Управление профориентационной работой носит, с одной стороны, психолого-педагогический характер (учет индивидуальных особенностей, потребностей и приоритетов личности выпускника), а с другой – социально-экономический характер (сбалансированность молодых кадров на рынке труда, социальная удовлетворенность молодежи, плановое и эффективное вложение средств в подготовку молодых кадров). Недостаточная информированность выпускников школы о предстоящей профессиональной деятельности, ее особенностях, негативных издержках и профессиональных требованиях к исполнителю часто приводит к выбору выпускником не направления подготовки и образовательной программы (как основы будущей профессии), а предпочитаемого учебного заведения либо образа жизни. Иногда место учебы для выпускников воспринимается как средство достижения материальных благ, а на практике приобретенное образование не оправдывает ожиданий молодых специалистов [4].

Если недавно вузы не задумывались об организации планомерной профориентационной работы с потенциальными абитуриентами, то возникший в провинциальных вузах недостаток абитуриентов с высокими баллами ЕГЭ и низкий конкурс на бюджетные места заставили вузы искать пути своего позиционирования на рынке образовательных услуг [5]. При этом задача вуза заключается не только в том, чтобы просто агитировать, организовывать дни открытых дверей, но и привлекать косвенно, через участие

школьников в вузовской жизни (конкурсы, научные конференции, дополнительное образование и т.д.), студентов и преподавателей вуза – в проведении школьных мероприятий (студенческая практика, школьные научные мероприятия, мастер-классы и др.) [6]. Целью данных мероприятий являются вовлечение школьников в студенческую жизнь, установление эмоциональной связи между студентами вуза и потенциальными абитуриентами, привлечение внимания целевой аудитории к определенным направлениям подготовки вуза [7].

Показателями качества профориентационной работы с точки зрения внешнего к школе эксперта нами выбраны достигнутые и специальным образом измеренные результаты выпускников школ:

1) на этапе окончания школы (степень готовности обучающегося к профессиональному самоопределению): информированность о разнообразии профессией, их востребованности, перспективности и профессиональных требованиях к соискателям; способность к самооценке своих склонностей, возможностей в плане получения образования и работе по выбранной специальности; способность к построению реализуемого образовательного маршрута получения образования;

2) на этапе обучения в вузе (качество уже совершенного студентом выбора вуза, направления и профиля подготовки): самостоятельность выбора, удовлетворенность студента выбранной программой подготовки, вузом, видение им перспектив дальнейшего образования или трудоустройства по профессии и др.;

3) на этапе трудоустройства (приобретенная профессия и качество полученного образования): удовлетворенность молодого специалиста работой по полученной специальности; оценка своей готовности к выполнению профессиональных функций, наличие перспектив профессионально-карьерного роста и др.

Результаты каждого из этапов могут быть использованы для оценки результативности профессионального самоопределения школьника. При этом каждый из последующих этапов делает оценку профориентационной работы более объективной. В нашем исследовании качество профориентационной работы оценивалось на основании первых двух этапов.

Рассмотрим некоторые формы взаимодействия между школой и вузом на примере Белгородского технологического университета им. В.Г. Шухова (БГТУ им. В.Г. Шухова) представленные в модели на рисунке 1. Главной задачей такого взаимодействия в первую очередь является профориентация, направленная на выбор выпускниками школ

будущей профессии. Сюда относятся различные мероприятия, проводимые вузом (дни открытых дверей, конкурсы, олимпиады).

Для информирования школьников о различных мероприятиях, об актуальной информации по направлениям подготовки, условиях приема в БГТУ им. В.Г. Шухова ежедневно обновляется официальный сайт вуза, созданы группы в социальных сетях. Школьники имеют возможность подписаться на новостную рассылку, на сайте вуза содержится форма обратной связи, где все желающие могут написать пожелания по работе и оптимизации сайта и групп в социальных сетях, а также предложить свои варианты информирования и взаимодействия.

Несколько раз в год проводятся дни открытых дверей, на которых, в том числе в интерактивной форме с использованием информационных технологий, будущим студентам демонстрируются возможности обучения в вузе, на встречах с представителями факультетов и актива студентов раскрываются особенности реализуемых направлений подготовки, перспективность дальнейшего трудоустройства. На ежегодные студенческие ярмарки вакансий в вузе мы приглашаем не только выпускников вузов, но и заинтересованных выпускников школ города. Для многих выпускников школ эти встречи являются решающими в выборе дальнейшей профессии и нашего вуза.



Рис. 1. Модель профориентационной деятельности вуза со школьниками

Ежегодными в стенах вуза стали предметные олимпиады, в организации которых принимают участие представители работодателя и студенты, а их результаты учитываются при поступлении в вуз. Это дает возможность школьникам - будущим абитуриентам проверить свой уровень подготовки, получить опыт олимпиадной деятельности, приобщиться к студенческой жизни на консультациях перед

олимпиадой, на награждении и на встречах по разбору решений олимпиадных заданий.

Выводы. Работа в области профессионального самоопределения учащихся традиционно осуществляется в рамках школы и является обязательным условием подготовки выпускников согласно требованиям Федерального образовательного стандарта среднего общего образования. Несмотря на это, вузы как заинтересованные структуры по привлечению абитуриентов с высокими учебными достижениями (баллами ЕГЭ) осуществляют рекламную, образовательную, научную, досуговую и другую работу с учащимися школ, тем самым реализуя профориентацию будущих абитуриентов.

Анализ полученных результатов педагогического исследования и статистическая обработка подтверждают целесообразность реализации предложенной модели организации вузом профориентационной работы. Реализация модели возможна только в случае активного включения в данное направление деятельности не только администрации вуза, но и преподавателей и студентов. Организация взаимодействия вуза с потенциальными абитуриентами не может быть успешной без активного использования современных возможностей информационных и коммуникационных технологий, таких как образовательный сайт, социальные группы, онлайн-олимпиады, виртуальные музеи и лаборатории, форумы, дистанционные курсы и др.

### *Литература:*

1. Бобкова О.В., Ермина А.В. Модель профориентационной работы с учащимися старших классов, имеющими ограниченные возможности здоровья и инвалидность // Современные наукоемкие технологии. 2017. № 5. С. 89-93.

2. Приказом Министерства образования и науки России от 17 мая 2012 года №413 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного стандарта среднего общего образования», зарегистрирован Минюстом России 7 июня 2017 года, регистрационный №24480 (с изменениями, Приказы Министерства образования и науки РФ от 29.12.2014 № 1645; от 31.12.2015г. №1578). [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_131131/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_131131/) (дата обращения: 13.04.2019).

3. Сардушкина Ю.А. Взаимодействие школы и вуза как фактор повышения результативности профориентационной работы: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Самара, 2013. 24 с.

4. Темнова Л.В., Лизунова О.А. Факторы формирования карьерных траекторий выпускников вузов // Высшее образование в России. 2017. № 11. С. 89-97.

5. Прохоров А.В. Детский университет как инструмент ранней профориентации // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. 2018. Т. 4. № 13. С. 25-30.

6. Кондрашова А.В. Формы взаимодействия школы и вуза в современных условиях // Международный научно-исследовательский журнал. 2017. № 9-1 (63). С. 146-149.

7. Чарушина Е.И. Организация профориентационной работы в высшей школе: аспекты, проблемы, решения // Вестник Череповецкого государственного университета. 2017. № 6 (81). С. 190-1

**Егоров Д.Е.**

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

**Шкалина Т. И., Показанникова Л.Т.**

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г. Белгород*

## **ПРОБЛЕМА СОСТОЯНИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ И СОСТОЯНИЯ ЗДОРОВЬЯ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ**

Проблематика уровня физической подготовленности и состояния здоровья вызывает тревогу у многих специалистов, так как для большинства студентов большую трудность представляют выполнение тестов на основные физические качества, особую трудность представляют тесты на выносливость. Это подтверждается и результатами исследований Егоров Д.Е. [1], Крамской С.И., Амельченко И.А. [2], Якубовская А.Р. [4], Рытов А.Я. [3]

И этому есть ряд весьма объективных причин. Одна из них низкая заинтересованность в занятиях по элективным дисциплинам по физическому воспитанию и спорту. И как результат недостаточный уровень физической подготовленности студентов и состояние здоровья. В результате анализа данных медицинского осмотра студентов выявился рост числа студентов специального учебного отделения. Крамской С.И., Амельченко И.А. [2], Якубовская А.Р. [4] рядом своих исследований указывают на сложившуюся ситуацию. Так же данную тенденцию отмечается и по результатам анализа данных Росстата, где зафиксирован рост числа заболеваний эндокринной системы, нервной системы, органов зрения и т.д.



Для выявления причин сложившейся ситуации был проведен опрос студентов методом анкетирования. В результате анализа данных опросов студентов, проведенных со студентами 1-3 курсов выяснилось, что студентам элективные дисциплины по физической культуре и спорту в существующем на сегодняшний день формате не интересно. Студентам не интересно приходить и выполнять задания, не отвечающие их запросам. Студентов интересуют современные тенденции в фитнесе (современные виды спортивной деятельности и игровые виды спорта). Так же в результате опросов выяснилось, что юноши проявляют интерес к единоборствам, спортивным играм и силовым нагрузкам, т.е. занятиям с отягощениями или тренажерах. Распределение интересов в занятиях различными видами спортивной деятельности представлены на рисунке 1.

Девушки хотят заниматься степ аэробикой, упражнениями на тренажерах, спортивными играми, стрелковым спортом, плаванием. У девушек плавание вызывает меньший интерес, так как девушки, занимающиеся плаванием, имеют широкие плечи, данная специфика влияния на фигуру девушек, занимающихся плаванием, снижает интерес к данному виду спорта. Распределение ответов представлены на рисунке 2.

А вот высокий интерес к степ аэробике вызван эффективностью коррективы фигуры, снижению массы тела, формированию красивой фигуры.

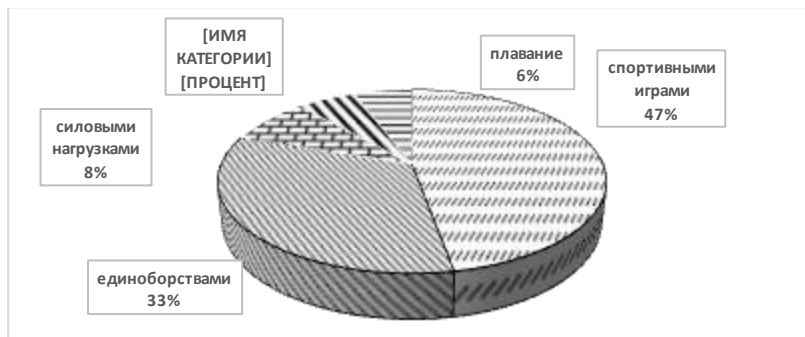


Рис. 1. Распределение интересов в занятиях различными видами спортивной деятельности

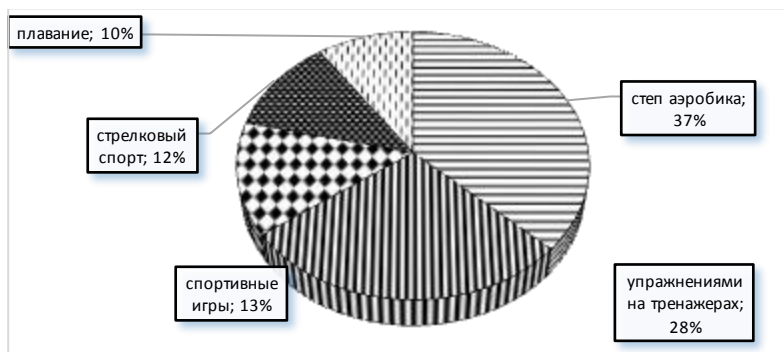


Рис.2. Распределение интересов у девушек.

Но возникает вопрос, если студентам не интересны никакие виды спортивной деятельности, то как быть с данными студентами. Часть студентов, не желающих посещать занятия по элективным дисциплинам по физической культуре и спорту, сказали, что занимаются в секциях вне стен вуза в различных спортивных школах и спортивных клубах. По мнению студентов, им хватает нагрузки получаемой при занятиях в секциях и дополнительная нагрузка им тяжела. Другая часть студентов не интересуется никакими видами спортивной деятельности, и не желают заниматься ни на учебных занятиях в стенах вуза, ни в секциях.

В секции при кафедрах физического воспитания и спорта студентов без разрядов и опыта выступления на соревнованиях обычно не принимают, ссылаясь на то, что тренеры набирают и работают со сборной учебного заведения. А студенты, не имеющие спортивных разрядов их, просто не интересуют, так как требуют слишком больших затрат времени на обучение и доведения до необходимого уровня.

Для выяснения причин снижения интереса к элективным дисциплинам по физической культуре и спорту был проведен опрос студентов 1-3 курсов. И ведущей причиной, снижающей интерес к занятиям, является большое число студентов во время занятий и поточная организация занятий. Данная система эффективна при большом количестве студентов, но она же снижает интерес к занятиям, так как не учитываются интересы отдельно взятого студента. Со слов студентов, при большом количестве студентов, одновременно занимающихся не представляется возможным реализовать свои интересы и желания, например, поиграть в спортивные игры (волейбол, баскетбол, футбол). Из-за большой плотности занимающихся на единице площади просто невозможно обучать и совершенствовать технику владения, передачи мяча, совершенствовать

тактику и технику защитных действий и нападения. Поточная система организации занятий применима при недостаточной материально-технической базе, нехватки спортивных сооружений и данное условие однозначно не стимулирует интерес к занятиям элективными видами физической культуры и спорта.

Далее по ответам снижает интерес и нехватка спортивного инвентаря, который зачастую старый и имеет непрезентабельный вид. Рваные мячи, сломанные тренажеры также вызывают отрицательное отношение к занятиям.

Не менее важным, а порой и решающим фактором, снижающих эффективность занятий по элективным дисциплинам по физической культуре и спорту является отношение родителей студентов. По результатам опроса родителей и студентов был выявлен также негативное отношение родителей к данной дисциплине. Все опрошенные родители знают о положительном влиянии занятий различными видами спортивной деятельности и физической культурой. Но со слов родителей необходимо готовиться к ЕГЭ. Много времени отнимает именно подготовка к данному тестированию уровня знаний. А вот недостатки в уровне физической подготовленности родителей не беспокоят, не может пробежать или подтянуться на перекладине, не беда, жизнь исправит или не может, ну не может, что здесь поделать? Родителей данная ситуация не тревожит.

По результатам опросов родители готовы найти любую справку, лишь бы лишний раз не тревожить ребенка занятиями по элективным дисциплинам по физической культуре и спорту. Не менее важным является загруженность студентов учебной и научно-исследовательской работой. Родители студентов часто сетуют на сильную загруженность учебной, а если учебная деятельность так сильно загружает, то зачем перегружать еще какой-то физкультурой.

Причем мамы студентов в большинстве своем придерживаются мнения, что физкультура должна быть только по желанию. В результате опроса выяснилось, что большинство из мам не имели опыта занятий в спортивных секциях. Отцы же наоборот говорят о необходимости физкультуры, как базового элемента воспитания, формирования необходимого объема умений и навыков, в том числе умения работы в коллективе. Ряд отцов занимались в секциях спортивных игр и единоборств в общеобразовательной школе, или в спортивных школах.

Но тем не менее, по мнению большинства родителей, физкультура не нужна, и если заниматься необходимо, то заниматься должны только по желанию.

В ходе опроса студентов и родителей выяснилась следующее мнение, если и заниматься физкультурой, учебное заведение должно обеспечить инвентарем занимающегося. Но далее в процессе опроса студентов и родителей выяснилось, что в учебных заведениях, спортивный инвентарь в плачевном состоянии и зачастую нет необходимых размеров. Как обычно хватает распространённых размеров, а вот маленьких или больших размеров не хватает. А маленькие размеры востребованы девушками, а большие размеры востребованы юношами, но их или нет, или недостаточно. Так же при освоении зимних видов спорта первые пользователи спортивного инвентаря используют сухой инвентарь, но далее на второй и последующих парах инвентарь, т.е. лыжные ботинки просохнуть не успевают и последующие пользуются уже влажным инвентарем и далее ботинки становятся более сырыми. Данное условие так же негативно влияет на отношение к элективным дисциплинам по физической культуре и спорту.

Для устранения данных факторов отрицательного отношения к элективным дисциплинам по физической культуре и спорту необходимо:

- принимать в секции студентов, изъявивших желание заниматься в секциях, независимо от уровня их подготовки;
- вести разъяснительную работу с родителями о необходимости занятий на элективных дисциплинах по физической культуре и спорту, по возможности задействовать родителей студентов в различных спортивно-массовых мероприятиях;
- привязать подготовку к сдаче всероссийского комплекса ГТО к сдаче контрольных нормативов;

### *Литература:*

1. Егоров Д.Е. Здоровье, физическая культура в жизни студента / Д.Е. Егоров, Е.С. Замчевская // Научный журнал «Дискурс». – 2017. – 1 (3). – С. 19-24.
2. Крамской С.И. О реализации оздоровительной программы в условиях технического вуза / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Высшее образование в России (научно-педагогический журнал). – М. – 2014. - № 3. – С. 94 - 96.
3. Рытов А.Я. Современные проблемы отношения студентов к занятиям физической культурой / А.Я. Рытов, Д.Е. Егоров // Научный журнал «Дискурс». – 2019. – 3 (29). – С. 67-75.
4. Якубовская А.Р. Коррекция психофизического состояния студентов средствами физической культуры на этапе профессионального

обучения / Якубовская А.Р., Васильева Т.В// Физическое воспитание и детско-юношеский спорт. –2014. No 2 –С. 60-69.

**Егоров Д. Е.**

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

**Шевченко О. В.**

*МБОУ начальная школа - детсад №44*

## **ПРОБЛЕМАТИКА ПОДГОТОВКИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Ситуация, сложившаяся на современном рынке труда и проблема трудоустройства выпускников учебных заведений стоит достаточно остро. С трудоустройством специалистов рабочих специальностей ситуация не так остра, как с выпускниками вузов.

По данным статистики, в настоящее время молодежь в целом по стране представляет наиболее многочисленную группу нетрудоустроенных – более 30% от общего числа зарегистрированных безработных. Кроме того, 25-28% от общей совокупности безработной молодежи составляют именно выпускники вузов [2]. Практически все условия, касающиеся проблемы трудоустройства молодёжи, диктует современный рынок труда. Рынок труда — это система конкурентных связей между участниками рынка (предпринимателями, трудящимися и государством) по поводу найма, использования работника в общественном производстве [3]. По данным ряда авторов [1, 3] под определением рынок труда понимаются социально-трудовые отношения, которые существуют в тесной взаимосвязи между собой и образующие вследствие реализации систему общественных отношений, регулирующих порядок и условия найма рабочей силы, её использования и обмена, механизм спроса и предложения, ценообразование и много других аспектов, связанных с трудовым взаимодействием.

Рынок труда молодёжи — это особый и сложный инструмент, который из-за специфики (не имеют опыта трудовой деятельности, в том числе и по выбранной специальности, ограничения трудового законодательства и т.д.) требует к себе особого внимания, так как является особым элементом среди выше названных трудовых отношений. Работодателю, предлагающему вакансию для студента или иного молодого человека необходимо учитывать, что для данной категории характерны целый ряд специфичных особенностей, среди которых меняющиеся жизненные ценности, на которые влияет множество факторов, от окружения до рекламы в средствах массовой

информации, эмоциональная неустойчивость, отсутствие стажа по предлагаемой вакансии и опыта. Однако среди положительных составляющих, современная молодёжь отличается мобильностью (нет неимущества, нет семьи и т.д., что существенно ограничивает мобильность), высоким уровнем потенциала, молодежи свойственна интеллектуальная мобильность, быстрота переключения, что помогает быстрее искать пути решения проблемы, в том числе и нестандартные.

Еще одной из проблем трудоустройства молодежи является отрыв производства от обучения. При подготовке специалистов необходим учет особенностей современного производства, оснащенного высоко технологичным оборудованием. Но проблема заключается в оснащении учебных заведений современным оборудованием, которое используется в производственном процессе ряда производств. Также необходимы знания технологических процессов современного производства, программных продуктов. Но данное для учебных заведений либо не доступно из-за дороговизны самого оборудования, либо доступно, но частично, что так же затрудняет его освоение. Тем более, что жизнь производственного процесса достаточно коротка, и меняется достаточно быстро. Использование роботехнических комплексов, смена технологий производства делает возможным смену средств производства только на предприятиях, но для учебных заведений, данное не возможным. Еще одной из проблем является современная организация производства, система управления (компьютеризированные комплексы), которые профессорско-преподавательский состав не всегда готов осваивать, преподавая опыт управления двадцати и более летний.

Подготовленный специалист без учета перечисленных условий не нужен, он не сможет сразу войти в производственный процесс, отнимает время

Изменения рынка труда происходят постоянно и в последнее время происходят быстрее. Это связано с изменениями технологического процесса, замещение рабочих роботами, уход отдельных специальностей с историей и т.д.

Так же сменяется режим работы отдельных специальностей. В связи с развитием технологий наступает время, когда специалист может выполнять свои обязанности удаленно. Так же возникает необходимость задействовать специалиста на неполный рабочий день, и данное предъявляет свои требования к специалисту, его подготовленности и мотивации.

Данные приведенные на сайте Федеральной службы статистики [1] указывают, что по итогам обследования в июле 2019 г. численность

рабочей силы составила 75,6 млн. человек, или 51% от общей численности населения страны, в их числе 72,2 млн. человек были заняты в экономике и 3,4 млн. человек не имели занятия, но активно его искали. В таблице 1 приведена динамика уровня занятости.

**Таблица 1. Динамика уровня занятости населения в возрасте 15 лет и старше (в процентах)**

	Уровень занятости					Удельный вес женщин в численности занятого населения
	всего	мужчины	женщины	город	село	
<b>2018 г.</b>						
Январь	59,3	67,2	52,8	61,4	53,1	48,7
Февраль	59,3	67,0	53,0	61,5	52,9	48,8
Март	59,6	67,6	53,0	61,7	53,4	48,6
Апрель	59,6	67,7	52,9	61,6	53,8	48,5
Май	59,8	67,6	53,3	61,8	53,8	48,8
Июнь	59,8	68,0	53,0	61,5	54,8	48,5
Июль	59,9	68,3	53,0	61,9	54,1	48,4
Август	60,5	68,6	53,8	62,4	54,9	48,6
Сентябрь	60,3	68,5	53,6	62,2	54,7	48,6
Октябрь	59,8	67,8	53,1	61,7	54,1	48,6
Ноябрь	59,9	67,7	53,4	61,9	53,8	48,8
Декабрь	59,9	67,8	53,4	62,0	53,4	48,7
<b>2019 г.</b>						
Январь	58,8	66,7	52,3	61,1	52,0	48,6
Февраль	59,1	66,9	52,6	61,2	52,7	48,7
Март	59,1	67,0	52,5	61,2	52,5	48,6
Апрель	59,0	66,7	52,5	60,8	53,4	48,7
Май	59,1	67,0	52,6	61,1	53,0	48,6
Июнь	59,4	67,3	52,9	61,7	52,5	48,7
Июль	59,7	67,4	53,2	61,7	53,5	48,8

Не менее важное влияние на рынок труда оказывает и оплата труда. Не секрет, что специальности, оплачиваемые выше, более востребованы среди соискателей трудовой вакансии.

В таблице 2 приведем среднемесячная номинальная заработная плата работников организаций [4].

Таблица 2 среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций северо-западного федерального округа по видам экономической деятельности (рублей)

	2005	2010	2014	2015	2016
<b>Всего</b>	<b>9487</b>	<b>23532</b>	<b>35468</b>	<b>37931</b>	<b>41076</b>
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	5799	14971	22639	24582	25995
Рыболовство, рыбоводство	12041	35943	60399	78627	91779
Добыча полезных ископаемых	18678	40423	60793	65462	73982
Обрабатывающие производства	10046	23285	36829	40178	43629
из них					
производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	10550	22510	31203	33753	35841
текстильное и швейное производство	4214	12805	19560	20999	22040
обработка древесины и производство изделий из дерева	6944	14768	23173	25347	28551
целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	10207	23999	34929	36745	40455
химическое производство	12931	27399	41858	45771	52658
производство резиновых и пластмассовых изделий	5607	17542	25773	26487	30915
металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	12505	26754	39183	40212	41704
производство машин и оборудования	10319	26631	39316	42214	47417



производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	10010	24947	38723	44092	48144
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	12281	27552	38845	41132	45129
Строительство	8906	23047	31316	31936	35649
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	6129	18579	24578	26832	30996
Гостиницы и рестораны	6610	14244	20508	21229	23748
Транспорт и связь	11728	27670	40192	43593	44044
Финансовая деятельность	21115	44625	59678	62086	66542
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	9858	27552	38713	42742	46415
из них научные исследования и разработки	12056	36886	62293	66637	69556
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	12369	28407	45672	45203	47464
Образование	6629	16275	30031	31588	33974
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	7424	18351	31967	34133	36739
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	7243	18492	31594	36115	38536

Одной из проблем трудоустройства является не сформированная активная позиция по отношению к своему здоровью и физической подготовленности, наличие вредных привычек.

Для выявления причин сложившейся ситуации был проведен опрос выпускников и студентов выпускных курсов. На вопрос знаете ли Вы о положительном влиянии физической культуры на состояние здоровья. Все 100% опрошенных утвердительно ответили, что знают. Но занимаются ли сами, выяснилось следующее. 15% респондентов занимаются периодически. На периодичность занятий различными

видами спортивной деятельности влияет достаточно много факторов. На нехватку времени указали 64% опрошенных. Времени не хватает у трудящихся и студентов именно из-за занятости на трудовом и учебном поприще. Причем студенты так же указали на то, что им часто приходится выполнять учебные задания в ущерб ночному сну.

10% респондентов утверждают, что им занятия различными видами спортивной деятельности не нужны, у них и так все хорошо развито и в совершенствовании не нуждается. На вопрос часто ли Вы обращаетесь к врачам по поводу плохого самочувствия. 19% студентов утвердительно ответили часто, особенно в период зимней и летней сессий. Со слов в данный период у части студентов отмечается депрессивные состояния, нарушается сон. На фоне депрессивного состояния у части студентов изменяется пищевое поведение. Если в течении учебного года ряду студентов не нравились отдельные продукты питания, то в период сильного психологического напряжения, они с удовольствием потребляли их в пищу. У выпускников ситуация несколько иная. Такого сильного напряжения в процессе трудовой деятельности не отмечается, но зато молодые специалисты часто потребляют слабоалкогольные напитки (пиво), причем ничего зазорного в данной ситуации не видят. Ведь еще студентами они частенько прикладывались к хмельному напитку, особенно на выпускном курсе. О разрушительном влиянии алкогольных напитков, в том числе и пива на организм практически все знают, но тем не менее, от употребления не намерены отказаться.

Студенты не понимают значение ресурса здоровья. В беседах они говорят, что необходимо учиться, а вот сохранять и укреплять здоровье не рассматривается. Когда задаешь вопрос, «Если у Вас длительные периоды связанные с заболеваниями, и соответственно Вы не могли выполнять свои служебные обязанности, как работодатель должен к данному факту относиться» студенты дружно отвечают, но ведь по болезни, я же не пьянствовал, не гулял. Но дополнение к вопросу рассмотрите ситуацию со стороны работодателя. Если Вы работодатель. И тут практически все опрошиваемые выделили, что им необходима прибыль, а не потери выгоды и выплаты часто болеющему работнику.

Так же студенты на вопрос «участвуете ли Вы в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых для студентов в учебных заведениях, для работников предприятий в проводимых в выходные и праздничные дни» дали следующие ответы. 38% студентов дали утвердительный ответ «Да участвуем». Кафедры физического воспитания и спорта проводят спортивно-массовые мероприятия согласно плану соревнований. Тогда как всего 2 % работающих

участвуют в спортивно-массовых мероприятиях от случая к случаю. Регулярно участвующих в спортивно-массовых мероприятиях не выявлено.

Одно из составляющей удачного трудоустройства, это желание переобучиться на необходимую специальность. Практически 69% опрошенных готовы к переобучению, если данное потребуется, 23% не считают данное необходимым, ведь они уже получили специальность и будут искать работу по специальности. Оставшиеся 8% респондентов не определились с готовностью к переобучению

На вопрос как вы относитесь к современной ситуации на рынке трудоустройства, ответ был достаточно оригинальный. В Советском союзе с трудоустройством была самая наилучшая ситуация, но есть одна из отталкивающих моментов, это необходимость отработать по месту распределения. Если распределение приходилось на крупный город, то нет проблем, отработаем и не только три положенных года, но если распределение приходилось на сельскую местность, о благах цивилизации люди узнавали из газет, журналов и телевидения, то это было настоящей проблемой для молодого специалиста, желающего быть поближе к благам цивилизации. Но тем не менее, 86% опрошенных хотели бы восстановления данного распределения.

Ситуация на рынке труда достаточно неоднозначная. И причина тому нехватка специалистов в районах крайнего севера и дальнем востоке. Причина тому дороговизна жизни, дальность от благ цивилизации, суровые климатические условия. Что подтвердилось результатами опросов студентов, прибывших из районов крайнего севера. Практически 89% студентов выходцев из районов крайнего севера обучающихся в БГТУ им. В.Г. Шухова не планируют возвращения обратно и ищут применение своим умениям и знаниям в районах центрального региона.

Представленная ситуация говорит о достаточно большом списке проблем, которые необходимо решить, приведем часть из них:

— на рынке труда в центральных регионах страны рабочей силы в избытке и повышается конкуренция, тогда как в регионах крайнего севера и на дальнем востоке кадровая проблема только набирает обороты;

Для исправления описанной ситуации необходимо:

— вести работу по пропаганде здорового образа жизни не только в стенах вуза, но и на предприятиях;

— для активизации интереса к здоровому образу жизни руководству предприятий необходимо вести работу по привлечению сотрудников к спортивно-массовой работе, участию в соревнованиях и различных мероприятиях;

- при выборе специальности обучения в учебном заведении необходим учет требований рынка труда и вести анализ перспективы развития желаемой специальности;
- необходимо вести работу по формированию готовности специалиста и выпускника вуза к переезду к месту работы в другой регион, в том числе и районы крайнего севера и дальнего востока.
- необходимо формировать трудовую мобильность у выпускников учебных заведений;
- формировать способность к постоянному самообучению;

### *Литература:*

1. Трудовые ресурсы.  
[http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_force/](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/) (дата обращения 16.11.019)
2. Стратегия успешного трудоустройства  
[http://www.bstu.ru/about/press\\_center/news/21975/strategiya-uspeshnogo-trudoustroystva](http://www.bstu.ru/about/press_center/news/21975/strategiya-uspeshnogo-trudoustroystva) (дата обращения 16.11.019)
3. StudFiles <https://studfile.net/preview/5127336/page:8/> (дата обращения 16.11.019)
4. Федеральная государственная служба статистики.  
[http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1139916801766](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766)(дата обращения 16.11.019)

**Ефименко А.В., Щербак О.В.**

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

### **ИССЛЕДОВАНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ БАШЕННОГО КРАНА НА НАТУРНОЙ И КОМПЬЮТЕРНОЙ МОДЕЛЯХ**

В работе [1] авторы приводят информацию, что аварии башенных кранов составляют 40 % общего количества аварий стреловых грузоподъемных кранов. Наиболее часто (30 % случаев) причиной аварий башенных кранов является нарушения условий безопасной эксплуатации, связанных с неисправностью ограничителей грузоподъемности и перегрузкой башенного крана, неудовлетворительным состоянием крановых путей и проведением работ при скорости ветра[2] (рис.1), превышающей предельные значения. Следует отметить, что такие аварии к несчастью приводят к травмированию и гибели как машиниста, так и работающих на объекте. Поэтому работы, направленные на устранение таких случаев актуальны и важны.



**Рис.1. Авария башенного крана**

Расчет устойчивости башенных кранов выполняется в соответствии с ГОСТ 13994-81, где определяется грузовая и собственная устойчивость. Оспаривать важность такого расчета не имеет смысла. Однако с развитием компьютерных систем управления имеется возможность исключить большинство нештатных ситуаций. В настоящее время ведущими зарубежными фирмами башенные краны оборудуются надежными системами безопасности, лидером здесь является немецкая фирма Liebherr с системой Litronic и рядом других систем [3].

Для повышения эффективности подготовки специалистов на кафедре строительных и дорожных машин Харьковского национального автомобильно-дорожного университета создан натурный образец башенного крана, для отработки систем безопасности и обеспечения устойчивости крана в различных нештатных ситуациях (рис.2).



**Рис.2. Натурная модель башенного крана**

Для проверки результатов исследования натурального образца была создана компьютерная модель в программе SolidWorks (рис.3).

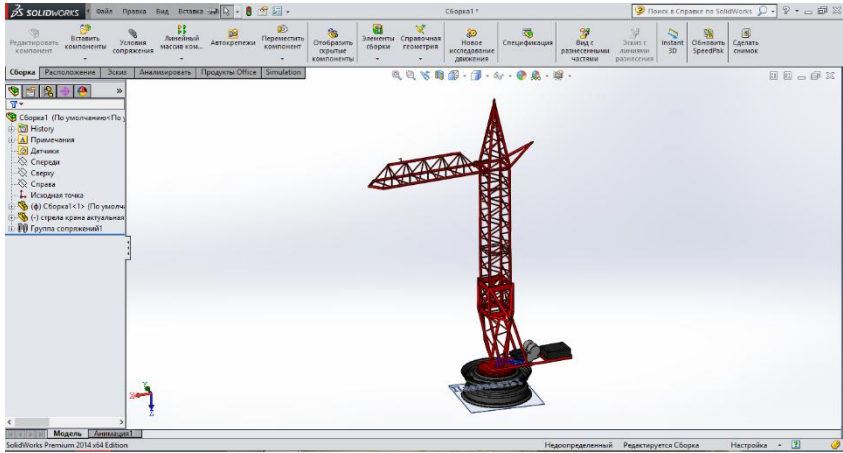


Рис. 3. 3D модель башенного крана

В пакете 3D моделирования SolidWorks, к сожалению, нельзя получить значение статического коэффициента устойчивости, но можно взять все необходимые данные для того, чтобы статический коэффициент устойчивости определить расчетным методом. Для этого строим упрощенную расчетную схему с линейными размерами и центрами масс, взятыми из компьютерной модели. Для определения устойчивости будем использовать зависимость (1).

$$k_2 = \frac{G[(b+c) \cdot \cos \alpha - h_1 \cdot \sin \alpha] - \frac{Q \cdot n^2 \cdot a \cdot h}{900 - n^2 \cdot H} - \frac{66(G_{np} + Q) \cdot n \cdot a \cdot h}{(900 - n^2 \cdot H) \cdot g \cdot t_3} + \frac{Q \cdot v}{q \cdot t} \cdot (a-b) - \frac{(G_{np} + Q) \cdot v_2'}{g \cdot t_2} \cdot h - \frac{(G_{np} + Q) \cdot v_2''}{g \cdot t_2} \cdot (a-b) - W_p - W_1 \cdot p_1}{Q \cdot (a-b)} \geq 1,15 \quad (1)$$

Предварительные расчеты – кран установлен на горизонтальной площадке. Силы ветра и инерции не учитываются тогда

$$k_1 = \frac{G \cdot (b + c)}{Q \cdot (a - b)} \geq 1,4 \quad (2)$$

$$k_1 = \frac{18,579 \cdot (187 + 39)}{5 \cdot (605 - 187)} = 2,009 \geq 1,4$$

Таким образом мы видим, что условие выполняется. Окончательный коэффициент грузовой устойчивости определяется по видоизмененной формуле

$$k_1 = \frac{M_{y0} - M_1 - M_2 - M_3 - M_4 - M_5 - M_6 - M_7 - M_8 - M_9}{M_{cp}} \geq 1,15 \quad (3)$$

$$k_1 = \frac{1914 - 3788 - (-16330) - 2841 - 944,6 - 896,4 - 2,013 - 2009 - 2590 - 695}{2090} = 2,145 \geq 1,15$$

По этим формулам мы рассчитываем все рабочие положения крана с разным углом наклона стрелы. По результатам расчета строим графические зависимости коэффициента грузовой устойчивости от вылета стрелы (рис.4) и график зависимости перемещения центра масс от угла наклона стрелы (рис.5).

Следующим этапом были определены коэффициентов грузовой устойчивости но уже на расчетной модели.

По результатам полученных расчетов строит графики адекватности компьютерной и расчетной модели (рис.6).

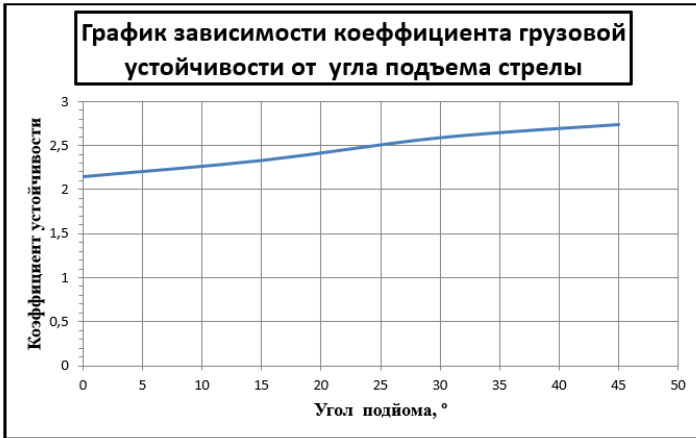


Расхождение расчетов определяем по формуле

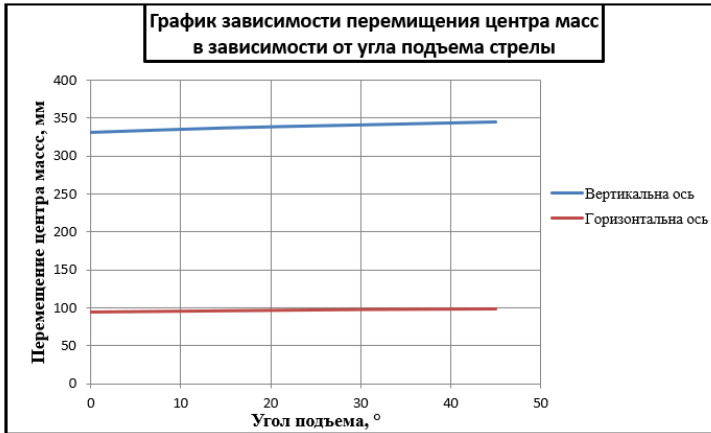
$$\varepsilon = \frac{|k_{1M} - k_{1K}|}{k_{1K}} \cdot 100\%$$

(4)

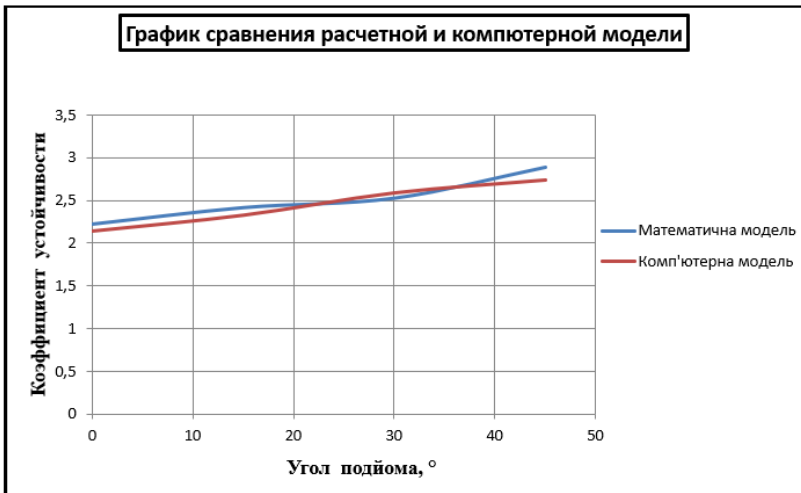
$$\varepsilon = \frac{|2,89 - 2,74|}{2,74} \cdot 100\% = 6\%$$



**Рис.4. Зависимость коэффициента грузовой устойчивости от вылета стрелы**



**Рис.5. Перемещение центра масс в зависимости от вылета стрелы**



**Рис.6. График сравнения расчетной и компьютерной модели**

Как видно из рис.6 компьютерная модель адекватна.

## Выводы

Исследования показали главное преимущество компьютерного моделирования – подготовка компьютерной модели в процесс моделирования занимает относительно не много времени, что позволяет в короткий промежуток времени проводить различные эксперименты.

В ходе всех испытаний было сопоставлены данные полученные в процессе компьютерного моделирования с данными, полученными экспериментально, это сравнение показало не большой процент погрешности, поэтому можно утверждать, что компьютерное моделирование является мощным инструментом исследования рабочих процессов.

## Литература:

1. Синельщиков А.В. Совершенствование методов расчета устойчивости башенных кранов // А. В. Синельщиков, Б. Л. Булатов/ Вестник АГТУ. 2010. № 2 (50).- С.36-37.
2. <https://info.sibnet.ru/article/325933/>
3. <https://os1.ru/article/24348-tendentsii-v-razviti-bashennyh-kranov-bashennoe-kranu-razdvigaya-granitsy-vozmojnogo-ch-5>

**Ефимова Е. Н.**

*ГБПОУ «Сахалинский промышленно-экономический техникум»  
г. Южно-Сахалинск*

«Каждому человеку соответствует определенный  
род деятельности, который делает его полезным  
для общества и одновременно  
приносит ему счастье...»

Морис Баррес

(1862—1923) — французский писатель

## **ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ЭКСКУРСИЯ КАК ОДНА ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ГБПОУ "СПЭТ"**

В современных социально-экономических условиях формирование личности будущего профессионала, обладающего трудовой мобильностью и способного выдержать конкуренцию на рынке труда, имеет немаловажное значение.

Выбор профессии является одним из ответственных моментов, определяющих весь дальнейший жизненный путь человека. Найти свой путь - это значит занять в обществе такое положение, которое позволяет максимально раскрыть способности и возможности личности, гармонически сочетая индивидуальные потребности и интересы с общественными [1].

Актуальность темы профессионального определения студентов и приводятся результаты двух мониторингов студентов первых и третьих курсов, проведенных с интервалом в два года в ГБПОУ "Сахалинский промышленно-экономический техникум", результаты которых показывают, что профессиональное становление студентов во многом зависит от эффективной работы образовательного учреждения по профориентации.

По данным опроса студентов первых курсов Техникума на вопрос "Что вы знаете о выбранной профессии?" не имели четкого представления о выбранной профессии 83 % анкетированных, кроме этого, мониторинг показал, что профессиональные планы достаточно конкретно были определены только у 5 % обучающихся первых курсов.

Поэтому актуальным является проведение системной, комплексной работы по профессиональной ориентации обучающихся на протяжении всего учебного процесса.

Одним из важных направлений работы образовательного учреждения по профессиональной ориентации является профессиональное просвещение.

Под профессиональным просвещением понимается сообщение обучающимся определенной информации о выбранных профессиях и современных производствах, о формах и способах получения профессии или специальности, об условиях труда и перспективах профессионального роста. Профессиональное просвещение ставит своей целью способствовать повышению уровня осознанности и обоснованности профессионального самоопределения обучающихся [2].

В целях обеспечения качественного выполнения комплекса профориентационных мероприятий активно развивается партнерство с предприятиями города. В широком смысле "партнерство" означает разнообразные формы сотрудничества ГБПОУ "СПЭТ" с субъектами рынка труда, а именно:

- социальное партнерство в рамках организации производственного обучения;
- организация ярмарок вакансий;

- участие работодателей в разработке рабочей программы производственной практики;
- проведение практических занятий на базе организации;
- проведение совместных обучающих семинаров представителями организации;
- проведение профориентационных экскурсий.

**Цель профориентационных мероприятий:** организация работы по профессиональному становлению выпускников техникума.

**Задачи:**

- повышение уровня профессиональной ориентации выпускников, их конкурентоспособности, мобильности и информированности о состоянии рынка труда;
- осуществление обучения студентов по дополнительной рабочей профессии (должности служащего), которые позволят им расширить профессиональные возможности, и повысить их конкурентоспособность на рынке труда;
- содействие трудоустройству выпускников;
- обеспечение и предоставление информации и аналитических отчетов по проблемам профессиональной ориентации, трудоустройства и профессионального становления выпускников, а также их адаптации к рынку труда.
- сотрудничество с организациями и предприятиями Сахалинской области в рамках профессионального становления выпускников техникума.

Сотрудничество должно приносить взаимную "выгоду" всем сторонам и иметь четкую, реализуемую программу. В этом ракурсе целью образовательного учреждения является формирование у обучающихся представлений о структуре современного производства, содержании труда профессионалов в различных отраслях. Цели предприятий сводятся к информированию обучающихся о преимуществах работы, о выбранной профессии, то есть формированию позитивного образа своего предприятия.

Самая эффективная из видов профессионального просвещения - это профориентационная экскурсия. Она дает возможность в сравнительно короткие сроки с помощью непосредственного наблюдения, ознакомиться обучающимся с выбранной профессией.



*Профориентационная экскурсия студентов второго курса по специальности 034702 «Документационное обеспечение управления и архивоведение» в Министерство здравоохранения Сахалинской области по Теме: «Организация рабочего места секретаря. Планирование рабочего времени», 2015 г.*

**Профориентационная экскурсия** - это возможность познакомить обучающихся образовательных учреждений с выбранной профессией, получить непосредственное представление о тонкостях и нюансах разных видов специальностей [3].

Во время экскурсии на предприятия, обучающиеся имеют возможность ознакомиться с организацией производства, наблюдать представителей выбранной профессии в рабочей обстановке, в процессе деятельности.

Организация профориентационных экскурсий – это возможность обучающимся профессиональных образовательных учреждений получить непосредственное представление о тонкостях и нюансах разных видов специальностей. Основной целью профориентационных экскурсий является формирование у студентов представлений о содержании труда профессионалов в различных производственных областях.

Адекватность выбора и уровень освоения профессии влияют на все стороны и общее качество жизни. Поэтому одним из центральных в жизни каждого человека, в его профессиональном становлении, является вопрос о выборе и овладении профессией.

Привлекательность данной формы профориентации определяется несколькими факторами: во-первых, проведение экскурсий не требует от сторон больших кадровых, правовых и инфраструктурных затрат, во-вторых, экскурсии являются наиболее традиционной и естественной формой сотрудничества, в третьих, эта форма профориентационной работы является необходимым элементом профессионального самоопределения, формирующая у обучающихся положительное отношение к выбранной профессии.



*Профориентационная экскурсия в Южно-Сахалинский городской суд студентов третьего курса специальности 030912 «Право и организация социального обеспечения», 2015 г.*

При подготовке мероприятия, необходимо заранее спланировать деятельность его участников. Составление краткого плана позволит рационально распределить эту деятельность, выстроить все элементы мероприятия в соответствии с внутренней логикой, сориентироваться по времени.

В плане мероприятия целесообразно отразить следующие элементы: тема; краткая характеристика обучающихся (количество, возраст); цель и задачи; структура с указанием последовательности этапов и примерного распределения времени по этим этапам; содержание материала; формы, методы и приемы работы; раздаточный материал или оборудование; вид рефлексии (оценка мероприятия).



В кратком плане должны быть отражены и все организационные моменты, и все виды деятельности участников. Это делается для того, чтобы сценарий был «воспроизводимым», ведь он может понадобиться и для следующего потока обучающихся.

Краткий план занятия является основой для описания хода мероприятия. На этом этапе подробным образом описывается, кто что будет делать и говорить, чтобы в течении мероприятия не тратить время на формулирование своих мыслей и подбор логических переходов между тематическими блоками.



*Профориентационная экскурсия студентов второго курса по специальности «Право и организация социального обеспечения» в Сахалинский областной суд, 2016 г.*

Цель и задачи профориентационной экскурсии определяются целью и задачами работы по профессиональной ориентации. Условно можно выделить две стратегии целеполагания: 1. сокращенная – для всего мероприятия ставится одна общая цель и несколько задач; 2. полная - для всего мероприятия ставится три цели (одна учебная, одна развивающая и одна воспитательная) и несколько задач под каждую цель. В любом случае цель должна быть сформулирована в соответствии с основными правилами постановки цели: 1. Позитивность - должны использоваться только положительные формулировки. Для сравнения: Научить не путать понятия

«профессия», «специальность», «должность» 2. Конкретность - чем подробнее сформулирована цель, тем вероятнее, что будет достигнута именно та цель, которая была изначально поставлена [3].

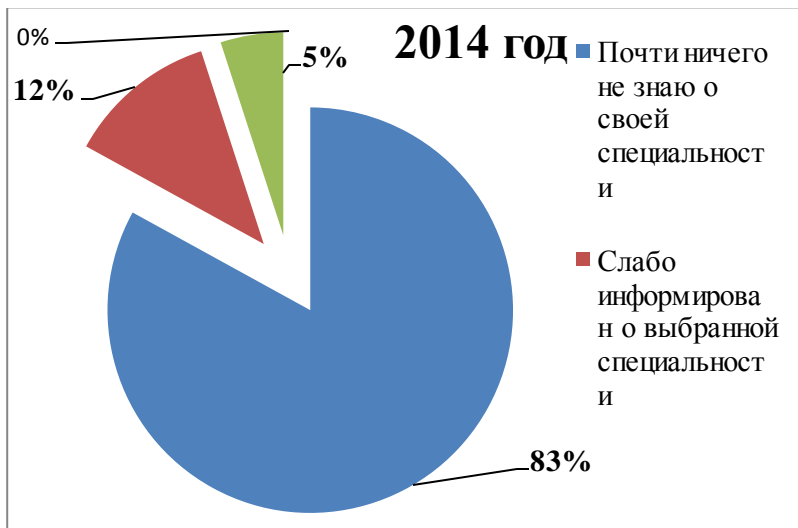
Успешность профориентационного мероприятия во многом зависит от того, какие раздаточные материалы или оборудование будут использованы. Грамотное применение средств визуальной поддержки способствует увеличению степени сохранения полученной информации обучающимися вплоть до 95%.

Проведенное профориентационное мероприятие необходимо проанализировать на предмет его эффективности, т.е. нужно понять, достигнуты ли поставленные цели и ожидаемые результаты, и определить практическую ценность мероприятия – приобретение знаний и навыков, способствующих осознанному выбору профессии и эффективному поведению на рынке труда.

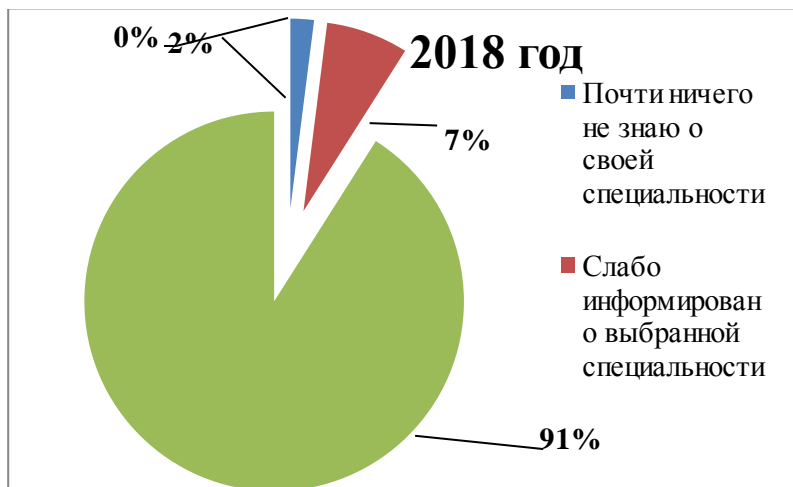
Основными результатами профориентационной экскурсии являются: повышение мотивации и информированности о выбранной профессии.

Доля слабоинформированных о профессии студентов за два года несколько увеличилась, о чем свидетельствуют данные опроса за 2014 и 2016 г.г.

#### Степень представления студентами 1 курса о выбранной профессии



### Степень представления студентами 3 курса о выбранной профессии



Приведенные факты доказывают эффективность проведения профориентационных экскурсий во время обучения, в том числе и на старших курсах.

Таким образом, профориентационные экскурсии являются важнейшей составляющей профориентационной работы и учебного процесса, они способствуют развитию связи теории и практики, просвещению обучающихся на профессиональном уровне.

#### *Литература:*

1. Статья // «Профильное обучение как фактор профессионального самоопределения подростков» // Методист. -2009 - № 3 – с. 53-55;
2. Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников // Учебное пособие // «Профориентация» // Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников // Издательский центр «Академия», М. – 2013 – с 11;
3. И. А. Балашова // Справочник руководителя образовательного учреждения // «Профориентационная деятельность образовательных учреждений» // И. А. Балашова – 2008 - № 2 – с. 48-65.
4. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – М.: Высшая школа, 1982.
5. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: «Владос-Пресс», 2004.

**Женихова Л.А., Шавырина И.В.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

### **ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОГО ИЗДАНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТА ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Корпоративное издание является одним из мощных и эффективных инструментов формирования корпоративной культуры организации. Под корпоративной культурой мы понимаем совокупность норм, ценностей, которыми руководствуются члены организации. Она охватывает в себе иерархию принципов, вознаграждений, развития карьеры, лояльности и власти, взаимное деловое сотрудничество. Более того, это набор наиболее важных предположений, которые воспринимаются членами организации и получают выражение в заявляемых организацией ценностях, которые определяют людям ориентиры их поведения и их действий<sup>1</sup>.

Одним из элементов формирования корпоративной культуры выступают корпоративные средства массовой коммуникации. Корпоративное издание – это достаточно удобный и действенный способ донесения информации до сотрудников организации, партнеров и клиентов компании. Собственный корпоративная газета эффективна не только как средство коммуникации и формирования корпоративной культуры, но и как эффективный PR-метод и способ создания позитивного имиджа организации.

Корпоративные издания, по мнению Т.А. Зарубиной, правомерно рассматривать как отдельную классификационную категорию в современной системе средств массовой информации. Специфическая инструментальная функция такой прессы – обеспечение особой формы коммуникаций, корпоративного управления и самоорганизации, формирования иерархии корпоративных отношений координационного и субординационного характера – позволяет говорить о существовании феномена корпоративной прессы, и требует, безусловно, комплексного изучения<sup>2</sup>.

Корпоративное издание, прежде всего, отражает и выражает корпоративную философию. Выражение корпоративных традиций и

---

<sup>1</sup>Гулей И. А., Смоленская О. А., Шавырина И. В. Организационная культура: моделирование, формирование и развитие. Учебное пособие. Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015. С.9.

<sup>2</sup>Зарубина Т.А. Корпоративная газета как инструмент формирования новой модели массовых коммуникаций в университете // Вопросы теории и практики журналистики. 2013. № 2. С. 126.

ценностей организации реализуется посредством информационного формата издания, которое реализующегося в системе постоянных рубрик, диктующих свои жанровые репрезентации; информирование в корпоративных изданиях ограничивается корпоративным полем<sup>3</sup>.

Так, корпоративная газета «Технолог» характеризуется:

1. служит целям и интересам Белгородского государственного технологического университета, способствуют достижению целей вуза;

2. способствует формированию и укреплению имиджа вуза, формированию его репутационного капитала;

3. создается на средства организации;

4. предназначена для сотрудников (преподавательский состав вуза), партнеров и клиентов организации (учащиеся, абитуриенты).

Основными целями корпоративной газеты «Технолог», на наш взгляд, являются создание общего информационного поля, а также управление отношением руководства с персоналом организации.

Наиболее важными задачами корпоративной газеты «Технолог» являются:

- управление процессом внутренних коммуникаций, информирование целевой аудитории о жизни организации, о принятых решениях руководства;

- транслирование миссии вуза, принципов и стандартов его работы, анализ актуальных вопросов развития организации;

- создание положительного имиджа организации;

- формирование и развитие корпоративной культуры;

- пропаганда передового опыта, оценка и признание трудовых, спортивных и личных достижений сотрудников;

- вдохновение успехом;

- нематериальная мотивация коллектива в целом и каждого сотрудника в частности, поздравление персонала с личными, государственными и корпоративными праздниками;

- публичный диалог между руководством, сотрудниками и внешним окружением организации;

- выработка положительного представления у целевой аудитории об организации в целом и ее руководстве, внутренний PR.

Таким образом, корпоративная газета «Технолог» представляет собой некую площадку для обмена инновациями и идеями. Будучи инструментом управления, она способствует сплочению коллектива, формированию корпоративного духа. Более того, при помощи

---

<sup>3</sup>Кривонос А.Д. Корпоративное издание в свете науки о связях с общественностью // Петербургская школа PR : от теории к практике. Вып. 2: Сб. статей. СПб., 2004. С. 12.

корпоративной газеты «Технолог» осуществляется управление изменениями в вузе, отслеживаются инновационные предложения, внедрения различного рода проектов, а также формируется адекватное восприятие новшеств сотрудниками, способствует оптимизации внутренних и внешних процессов организации.

Современное корпоративное издание, в том числе, корпоративная газета вуза, учитывает интересы минимум трех сторон: владельца, целевой аудитории и рынка в целом. Необходимо отметить, что аудиторию исследователи часто определяют не в терминах журналистики, а в терминах науки PR (общественность организации, внутренняя общественность), а также в терминах рекламоведения (реальные и потенциальные клиенты, потребители и др.)<sup>4</sup>.

Придерживаясь типологическим признакам, разработанных Ю.В. Чемякиным, позволяющих отнести то или иное СМИ к разряду корпоративных, мы можем сделать вывод, что корпоративная газета «Технолог» обладает следующими:

- учредителем выступает компания или организация, для которой издательский вид деятельности является непрофильным. В нашем случае – Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова;
- ключевая функция издания состоит в том, чтоб быть инструментом управления. В нашем случае осуществляется управление процессом внутренних коммуникаций, информирование целевой аудитории о жизни организации, о принятых решениях руководства;
- имеется явная открытая зависимость от конкретной компании, открытое служение ее интересам и содействию в развитии;
- существует самопозиционирование в качестве корпоративного медиа;
- задачи издания относятся не к сфере журналистики, а к сфере интегративных корпоративных коммуникаций (включая PR, рекламу, маркетинг);
- одной из главных задач издания является формирование позитивного имиджа организации;
- использование, наряду с журналистскими жанрами и методами подачи информации, жанры и методы PR;
- издание существует вне ситуации прямой рыночной конкуренции;

---

<sup>4</sup> Демененко И.А., Шавырина И.В. Корпоративная газета как инструмент формирования репутационного капитала вуза // Менеджмент в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 105 - 108.

– является специализированным по аудитории и/или тематике – целевая аудитория сотрудники и учащиеся вуза.

Таким образом, корпоративная газета «Технолог» является одним из средств достижения разнообразных целей Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. Являясь полифункциональным механизмом, основная цель корпоративной газеты «Технолог» – помощь в выработке норм и правил, единых для всех сотрудников, корпоративной философии, представления о миссии компании. Это часть внутренней культуры Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова, с одной стороны, и инструмент ведения рекламной кампании – с другой.

Основная цель корпоративных изданий в целом и корпоративной газеты, в частности, является позиционирование компании. Для объективного представления значимости корпоративной газеты «Технолог» как эффективного инструмента внутренних коммуникаций, можно выделить ряд функций, которые выполняет корпоративная газета «Технолог». При анализе функциональных особенностей корпоративной газеты «Технолог» мы исходили из представленной выше классификации Е.В. Лапиной, которая в качестве важнейших функций внутрикорпоративной газеты выделяет: информационную (объективное освещение новостей и корпоративных традиций организации); мотивационную (приобщение сотрудников к ценностям организации); посредническую (контроль над соответствием действий руководства корпорации с провозглашенными ценностями), а также развлекательную (удовлетворение потребностей самовыражения и отдыха читателей)

Рассмотрим функциональные особенности корпоративной газеты «Технолог».

Информационная функция газеты «Технолог» заключается в освещении новостей и корпоративных традиций Белгородского государственного университета им. В.Г. Шухова. К рубрикам, освещающим новости и корпоративные традиции вуза, относятся: «Новости университета», «Гость редакции», «Гости вуза», «Территория новостей», «Из жизни университета», «Выборы», «Спортивный курьер», «События и люди» и т.д.

Мотивационная функция газеты «Технолог» заключается в приобщении сотрудников к ценностям Белгородского государственного университета им. В.Г. Шухова. К рубрикам, способствующим приобщению к ценностям вуза, относятся: «Люди, события, даты», «Одаренные дети», «Студенческая страница», «Гордость университета», «Молодая наука», «Заслуженные награды»,

«Выпускники», «Опыт», «О талантливых и увлеченных», «В конце номера» и т.д.

Посредническая функция газеты «Технолог» заключается в контроле над соответствием действий руководства университета с провозглашенными ценностями. Данная функция осуществляется посредством материала, представленного в рубриках: «Стратегия вуза», «Образовательный процесс», «Наука и практика», «Физкультура и спорт», «Преподавательские обмены», «Здоровый образ жизни», «Мир между народами», «Навстречу юбилею», «Юридическая консультация», «С любовью к родине», «Воспитываем патриотов», «Не подлежит забвению», «Наши ветераны» и т.д.

Развлекательная функция газеты «Технолог» заключается в удовлетворении потребностей самовыражения и отдыха целевой аудитории газеты. Данная функция находит свое отражение в следующих рубриках: «Культурная жизнь университета», «Праздничные мероприятия», «Увлечения», «Наши коллективы», «Поэтическая страница», «Семейные традиции», «Из первых уст», «Шоу-программа» и т.д.

Как отмечает Е.А. Пахмутова, корпоративная газета также включает обучающую составляющую, которая может включать постоянные материалы, способствующие развитию персонала и положительному обмену идеями и опытом между сотрудниками. Данная составляющая реализуется в корпоративной газете «Технолог» посредством материалов, представленных в рубриках «Гость редакции», «Гости вуза», «Люди, события, даты», «Одаренные дети», «Гордость университета», «Молодая наука», «Заслуженные награды», «Выпускники», «Опыт», «О талантливых и увлеченных», «Образовательный процесс», «Наука и практика», «Преподавательские обмены», «Здоровый образ жизни», «Воспитываем патриотов» и т.д.

Потенциал корпоративной газеты «Технолог» заключается в возможности привлечения персонала к системе непрерывного обучения и развития, освещая результаты программ обучения, публикуя отзывы персонала, прошедшего обучение. Более того, посредством корпоративной газеты «Технолог» происходит информирование сотрудников организации о предстоящих курсах повышения квалификации, переподготовки и т.д. (например, № 3 (160) за 2015 г. «Дополнительная профессия – путь к успеху»).

Принадлежность к определенному вузу, выражение его интересов, а значит и зависимость от пожеланий руководства, безусловно, порождает некоторые специфические особенности развития университетских масс-медиа. В частности, происходит давление на содержание и форму публикаций. По сути, университетское



корпоративное издание «Технолог» публикуют исключительно положительные материалы. В данном случае реализуется еще одна функция корпоративного издания, а именно, «функция сказочного зеркала», в котором отражаются исключительно достоинства владельца.

Еще одна специфическая особенность корпоративных СМИ вытекает из принадлежности данного рода издания к определенной организации, заключается в содержании самого издания. Содержание издания корпоративных СМИ напрямую зависит от вида деятельности организации.

Так, содержание корпоративной газеты «Технолог» можно разделить на несколько составляющих:

1. Новости университета;
2. Образовательная деятельность вуза;
3. Научная деятельность вуза;
4. Культурная жизнь вуза;
5. Памятные даты, поздравления.

Корпоративные издания в зависимости от доминирования той или иной функции, могут быть отнесены к информационным, информационно-развлекательным, просветительским, развлекательным, идеологическим и т.д. На наш взгляд, доминирующей направленностью корпоративной газеты «Технолог» является информационно-идеологическая составляющая с элементами просвещения.

Таким образом, мы рассмотрели функциональные особенности корпоративной газеты «Технолог». Основными задачами корпоративной газеты «Технолог» являются управление отношением руководства с персоналом организации, а также создание общего информационного поля. На наш взгляд, основными функциями корпоративной газеты «Технолог» являются коммуникативная (информационная), мотивационная, посредническая и развлекательная.

### *Литература:*

1. Гулей, И.А., Смоленская, О.А., Шавырина, И.В. Организационная культура: моделирование, формирование и развитие. Учебное пособие / И.А. Гулей, О.А. Смоленская, И.В. Шавырина. – Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015. 161 с.

2. Зарубина, Т.А. Корпоративная газета как инструмент формирования новой модели массовых коммуникаций в университете

/ Т.А. Зарубина // Вопросы теории и практики журналистики. 2013. № 2. С. 126-131.

3. Кривонос А.Д. Корпоративное издание в свете науки о связях с общественностью / А.Д. Кривонос // Петербургская школа PR : от теории к практике. Вып. 2: Сб. статей / Отв. ред. А.Д. Кривонос. СПб., 2004. С. 6-13.

4. Демененко И.А., Шавырина И.В. Корпоративная газета как инструмент формирования репутационного капитала вуза // Менеджмент в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 105-108.

**Зайцева В.А.**

*ОГАПОУ «Белгородский механико-технологический колледж»,  
г.Белгород*

### **ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА НА РЫНКЕ ТРУДА**

Наиболее востребованными на рынке труда все чаще являются специалисты среднего звена, обладающие высоким квалификационным потенциалом и профессиональной культурой, способные быстро реагировать на изменения современных технологий. Работодатели, особенно крупных и средних предприятий, остро заинтересованы в качестве рабочей силы. На современном этапе развития общества, в связи с приоритетами российского образования повышаются требования к профессионально-творческому уровню специалистов среднего звена, в идеале деятельность выпускников предусматривает решение профессиональных задач с использованием средств научного поиска и применения современных компьютерных технологий.

Системно – деятельностный подход является основным методом стандартов нового поколения и описывает основные психологические условия, и механизмы процесса обучения. Переход к информационному обществу приводит к существенным изменениям во многих сферах человеческой деятельности, в частности:

- меняется характер приобретения, развития и распространения знаний;
- открываются новые возможности для обновления содержания обучения и методов преподавания;
- расширяется доступ к новым методам и способам творчества;
- изменяется роль преподавателя в учебном процессе. [5]

Развитие творческих способностей студентов является одной из приоритетных задач современного образования. Это обусловлено общественными потребностями в накоплении интеллектуально-

творческого потенциала, с помощью которого общество сможет выйти на новые рубежи развития, так как только яркие творческие решения помогут найти выход из сложного переплетения экономических, политических и социальных проблем. Компьютеризация учебного процесса рассматривается в наше время как один из важнейших факторов оптимизации обучения, способствующих повышению мотивации учения, реализации дифференцированного подхода к обучению, его индивидуализации и интенсификации, повышению эффективности самостоятельной работы.

Обзор современных исследований и практика педагогического образования позволяют говорить о постоянно растущем интересе общества к данной проблеме. Однако, несмотря на возросшую потребность современного общества в творчески мыслящих людях, в области развития творческих способностей недостаточно изученными остались такие вопросы, как:

- выявление условий организации учебно-познавательной деятельности студентов, обеспечивающей оптимальное развитие их творческих способностей в процессе обучения;

- развитие творческих способностей студентов в процессе проектной деятельности;

- педагогические условия использования компьютерной технологии как новой информационной технологии обучения, способствующей развитию творческих способностей студентов. [4]

Федеральный государственный образовательный стандарт предъявляет высокие требования к специалистам в области дизайна одежды. Необходимость формирования следующих профессиональных компетенций - создание эскизов новых видов и стилей швейных изделий по описанию или с применением творческого источника, выполнение технического рисунка модели по эскизу, выполнение накладки деталей на фигуре или манекене, проектирование промышленной коллекции моделей швейных изделий - заставляет преподавателя искать новые инновационные методы в преподавании специальных дисциплин.

Личностная модель студента колледжа характеризуется совокупностью следующих качеств: оптимальный уровень интеллектуального развития, общительность, познавательная активность, владение навыками самообразования, способность к творчеству, инициативность, целеустремленность, решительность, потребность в самопознании и самовоспитании, способность к рефлексивному анализу своей творческой деятельности.

Таким образом, целью педагогической деятельности является внедрение системно – деятельностного подхода для создания

развивающего образовательного пространства, реализации творческих способностей студентов через практическую и проектную деятельность, использование средств компьютерной графики и компьютерных технологий. Данная цель предполагает необходимость реализации следующих задач:

- Интеллектуальное развитие студентов;
- Активизация познавательной деятельности;
- Формирование внутренних мотивов учебной и творческой деятельности;
- Инициирование и поддержка потребности в саморазвитии и самореализации;
- Развитие художественного вкуса и пространственного мышления студентов;
- Приобретение практических умений использования компьютерного дизайна при проектировании коллекций моделей;
- Создание условий для развития профессиональных качеств.

На первом этапе обучения процесс применения компьютерных технологий определяет и апробирует способы применения компьютерной графики при освоении студентами профессиональных компетенций (на примере преподавания дисциплин «Спецрисунок и художественная графика», «Живопись», «Основы композиции», «Основы художественного оформления швейного изделия»). Реализация данной модели обучения обеспечит активное включение студентов в процесс усвоения компьютерной графики в интеграции дисциплин общепрофессионального и специального циклов. Модель обучения может быть представлена следующей схемой:



Рис.1 – Модель формирования профессиональных компетенций.

Например, при освоении профессионального модуля «Моделирование швейных изделий» необходимо решить одну из главных задач - обучить студентов создавать эскизы новых видов и стилей одежды. Для студентов владеющих начальными навыками изобразительной грамоты, задача достаточно сложная, требует усилия и времени. Выполнить рисунок фигуры, соблюдая пропорции, а затем проявить большую долю фантазии, чтобы создать эскиз модели одежды, выбрать цвет и декоративное решение, все это ставит современного студента в тупик. Однако современный студент гораздо легче овладевает навыками обращения с компьютером. (см. рис.2)

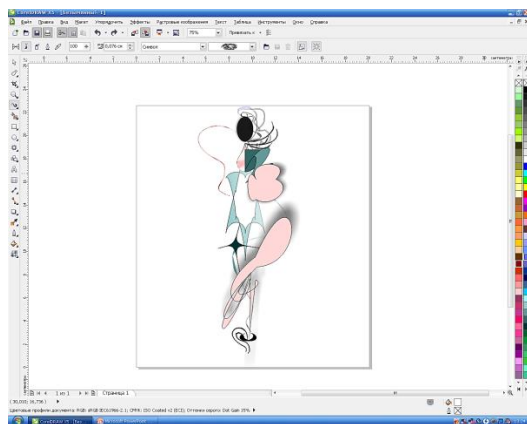


Рис.2 – Форма костюма в компьютерной программе CorelDraw

По теме «Композиция костюма» разрабатываем абстрактные формы костюма в технике «коллаж». Эта же работа более успешно выполняется с помощью компьютерной графики, компьютерная программа позволяет выбирать необходимые инструменты, цвет, фактуры, изменять пропорции и формы.

Таким образом, студент самостоятельно организует свою практическую деятельность, он решает учебные задачи с помощью средств компьютерной графики, используя творческие подходы при оформлении эскизов моделей одежды.

Второй этап формирует общую компетенцию – способность осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития, а также профессиональную компетенцию - создание эскизов новых видов и стилей швейных изделий по описанию или с применением творческого источника при организации практической деятельности студентов.

Специфика подготовки специалистов в области дизайна одежды состоит в необходимости постоянно собирать, анализировать и синтезировать большой объем различной информации, формирование визуальной культуры:

- культуры грамотного визуального восприятия;
- опыта распознавания визуальных кодов, навигации, опыта визуальных коммуникаций;
- медиа культуры и экранных искусств;
- развития эмоционально-ценностных отношений личности при познании пластических искусств в целом

(живописи, графики, скульптуры, архитектуры, полиграфии и графического дизайна, ТВ и видео, компьютерного интерфейса и Интернета, фото, моды, и пр.).[4]

Результатом освоения визуальной культуры является развитая культура восприятия визуальных образов, умение их анализировать, интерпретировать, оценивать, сопоставлять, представлять, создавать на этой основе индивидуальные художественные образы. Такое понимание визуальной культуры обуславливает высокий уровень общей и профессиональной культуры студента.

Таким образом, на этапе практической деятельности у студента формируется устойчивая способность осуществлять поиск, анализ и оценку информации, а также профессиональные навыки поиска оптимальных творческих решений, что позволяет разрабатывать авторские коллекции новых видов одежды. Заключительный этап формирования творческих способностей студента – это этап проектных заданий и учебно – исследовательской деятельности.

В колледже активно внедряется система проектно-исследовательской деятельности, что позволяет готовить специалистов с высокой профессиональной компетентностью. Выполняя проектные задания, студенты максимально проявляют полученные профессиональные умения, навыки и творческие способности. Занимаясь исследовательской деятельностью, они демонстрируют высокую способность самостоятельно решать поставленные задачи, творческую активность и личностную позицию.

Проектные задания выполняются как индивидуально, так и группой студентов. Групповые проекты помогают формировать способность работать в коллективе, эффективно общаться с коллегами, мотивировать свою и их деятельность.

Например, была поставлена задача, выполнить рекламное предложение новой коллекции моделей и представить презентацию данной работы. Студенты выступали в роли предпринимателей. Они должны были представить свой проект потребителям (студентам группы), и максимально профессионально убедить их в новизне и качестве своей продукции. (см.рис.3)

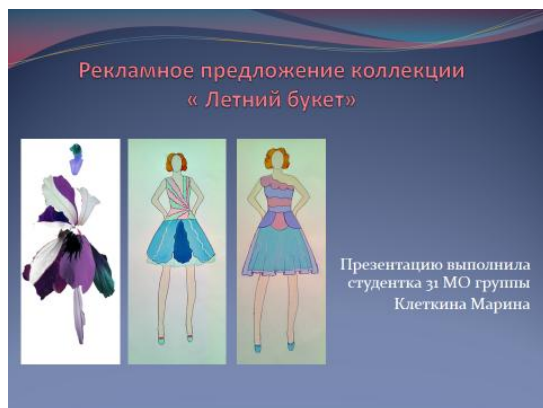


Рис.3 – Презентация проектной работы.

При оценке работы учитывались следующие критерии:

- новизна и художественное решение;
- выразительность подачи идеи;
- музыкальное сопровождение презентации;
- логичность и убедительность речи выступающего.

Учебно – исследовательские работы выполняются на различные темы в рамках освоения профессиональных модулей. Исследования помогают в решении различных профессиональных задач: поиска новых путей в области дизайна одежды, выявлении проблемы в конструировании новых форм одежды, применении новых материалов и способов декорирования костюмов.

Примерные темы исследовательских работ:

- Русский костюм как феномен народной культуры.
- Разработка аксессуаров по мотивам русского народного костюма.
- Исследование объемно – пространственных структур костюма.
- Цвет и его влияние на дизайн современного костюма.
- Влияние конструктивной системы мужского фрака на проектирование современного дизайна женского костюма.

Готовность к профессиональной деятельности студенты демонстрируют на государственной итоговой аттестации в ходе разработки и защиты выпускной квалификационной работы (дипломной работы). Как правило, студенты обращаются к



исследовательским темам и показывают высокие качественные результаты защиты дипломной работы.

Результаты применения системно – деятельностного подхода – это не только сформированные знания, умения и навыки, но и готовность к самообразованию и продуктивной творческой деятельности в различных ситуациях. Дальнейшее развитие профессионализма приоритетная задача при подготовке специалистов среднего звена. Развитие проектной деятельности студентов дает возможность повысить уровень профессиональной подготовки и обучить специалистов востребованных на рынке труда.

### *Литература:*

1. Аксенова Н.И. Системно-деятельностный подход как основа формирования метапредметных результатов [Текст] / Н.И. Аксенова // Теория и практика образования в современном мире: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, февраль 2012 г.). – СПб.: Реноме, 2012.
2. Петерсон Л.Г. Деятельностный метод обучения. АПК и ППРО. – М., 2007.
3. Проектирование уроков на основе системно-деятельностного подхода в образовательном процессе. Сборник материалов / Сост. О.В. Петрова, Т.П. Савушкина; под ред. М.И. Солодковой. ГОУ ДПО ЧИППКРО. – Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2011.
4. Ковешникова Е.Н. Теория и методика художественного профессионального образования.: Дис. д-ра пед. наук:13.00.08: Москва, 2000.
5. Гребенников К.А. Компьютерная графика как средство профессиональной подготовки специалистов-дизайнеров.: Дис. канд. пед. наук: 13.00.08: Воронеж, 2002.
6. <http://www.nbpublish.com/>
7. <http://pedsovet.org/>
8. <http://www.openclass.ru/>

**Зайцева Т.А.**

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

### **САМОЗАНЯТЫЕ: ПРАВОВОЙ АСПЕКТ**

С начала текущего года на территории РФ официально появился статус самозанятых граждан. Самозанятость – деятельность,

основанная на собственном участии, форма получения вознаграждения за труд непосредственно от заказчиков, в отличие от наемной работы. Уже давно очевидным является тот факт, что определенная часть трудоспособного населения в РФ находится в так называемом «теневом секторе экономики», т.е. получает доходы и уклоняется от уплаты налогов. Кстати, не все «нелегалы» принципиально не хотят платить налоги, считая, что расходование средств из бюджета является несправедливым и инвестировать проекты Правительства нецелесообразно[5]; некоторым предпринимателям не всегда удается вести свой бизнес успешно и они на какое-то время уходят «в тень», есть и те, кто в силу определенных обстоятельств работают сами на себя и не знают, как правильно и быстро легализоваться. Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан»[1] вводит в Налоговый кодекс РФ понятие специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход». Смысл нововведения заключается в том, чтобы упорядочить и облегчить процесс налогообложения для тех, кто работает сам на себя. Ранее у таких граждан было два варианта - или работать «серой зоне», или регистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя. По данным экспертов в сегменте неформальной занятости в 2017 году было от 20% до 50% работающего населения РФ (порядка 14,2 мил. человек). В «сером» сегменте трудового рынка, как известно, зарплаты платят в конвертах, а налоги не платят вообще.

И так, налог на профессиональный доход в порядке эксперимента взимают сейчас в четырех субъектах РФ – Москве, Татарстане, Московской и Калужской областях. С 1 января 2020 года в эксперимент включают еще 19 субъектов России. А с июля 2020 года Правительство РФ предлагает распространить налог для самозанятых на оставшиеся регионы. При этом принимать решение о введении спецрежима субъекты будут самостоятельно. Эксперимент рассчитан на 10 лет и будет проводиться до 31 декабря 2028 года включительно. Необходимо уточнить, что статус самозанятого можно получить по всей территории России, это может сделать любой гражданин РФ, но работать на особых условиях можно пока только на территории вышеназванных четырех субъектов РФ.

Точного списка видов самозанятости нет. Перечень таких видов деятельности устанавливается на региональном уровне. В целом же, заявить о своей самозанятости могут абсолютно все желающие граждане, получающие доход самостоятельно: домработницы, психологи, фотографы, репетиторы, дизайнеры, кулинары на дому,

организаторы свадеб и корпоративных вечеров, таксисты, фрилансеры, частные мастера (сантехники, электрики, строители), разнорабочие (грузчики, курьеры), ремесленники (изготовители и продавцы хейд-менд товаров), арендодатели. Законодательство устанавливает конкретные виды деятельности, с которых запрещено переходить на самозанятость: продажа бензина, алкоголя, табака, других подакцизных товаров с обязательной маркировкой; перепродажа имущественных прав, автомобиля и товаров; добыча и продажа полезных ископаемых, предпринимательство в интересах другого лица по поручению в качестве агента за комиссию, предпринимательство с наймом других лиц. Таким образом, физические лица в отношении которых применяется специальный налоговый режим, могут без регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей заниматься любой деятельностью, за исключением тех видов, ведение которых требует обязательной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя в соответствии с федеральными законами, регулирующими осуществление соответствующего вида предпринимательской деятельности. Специальный налоговый режим могут применять и индивидуальные предприниматели, в этом случае они освобождаются от уплаты налога на добавленную стоимость.

Физические лица без статуса ИП и индивидуальные предприниматели, которые могут быть отнесены к категории самозанятых, помимо определенного вида деятельности, который попадает под статус, должны отвечать следующим критериям: получать годовой доход менее 2,4 миллиона рублей; не иметь наемных работников и работодателей. Закон дает толкование понятия «Профессиональный доход»: это доход физических лиц от деятельности, при ведении которой они не имеют работодателя и не привлекают наемных работников по трудовым договорам, а также доход от использования имущества[2]. Налог на профессиональный доход фиксирован: 4% с выручки при оказании услуг физическим лицам, 6% при оказании услуг юридическим лицам. Это существенно ниже режимов налогообложения для индивидуальных предпринимателей. Пенсионные и страховые взносы на обязательное медицинское страхование будут вычитываться из уплаченного налога на профессиональный доход. Ставка 4% автоматически уменьшается до 3%, а ставка 6% - уменьшается до 4%. Регистрация в качестве самозанятого в тех субъектах России, которые не участвуют в эксперименте, освобождает в настоящее время этих самозанятых от уплаты налогов. В непилотных регионах для самозанятых установлены налоговые каникулы. При этом легальный статус

самозанятых защищает их от возможных обвинений в неуплате налогов и незаконном предпринимательстве.

Оформить самозанятость можно удаленно через мобильное приложение «Мой налог». Приложение находится на сайте ФНС России. При желании гражданин может прекратить деятельность в качестве ИП и перейти в категорию самозанятых. Это тоже можно сделать удаленно: после регистрации в приложении «Мой налог» отправить в налоговую службу заявление о переходе на другую систему налогообложения.

Введение института самозанятых имеет положительные и отрицательные стороны. К плюсам можно отнести то, что налог на профессиональный доход для самозанятых является на сегодняшний день самой выгодной системой налогообложения в России; регистрация и сдача отчета осуществляется с гаджета без сбора документов и стояния в очередях; не нужен расчетный счет; можно выдавать чеки в приложении; статус самозанятого дает право на получение кредита в банке, а также получения мер государственной поддержки, которые положены малым предпринимателям. Минусы самозанятости заключаются в том, что такая форма налогообложения не подходит для фрилансеров с большим доходом (превышающим 2,4 мил. в год); недоступна для некоторых видов деятельности; принуждает отдавать налоги, что естественно уменьшает чистую прибыль самозанятых, хотя и переводит отношения в «белую» юридическую зону. Существует также риск использования нового режима работодателями, которым выгодно платить более низкие налоги вместо стандартных, что может привести к прекращению трудовых отношений с работниками и заключению с ними новых договоров теперь уже как с самозанятыми. (По оценкам Правительства РФ только 1% самозанятых – это бывшие работники организаций, с которыми заключили новые договоры как с самозанятыми, чтобы оптимизировать налоги.) По итогам эксперимента на сегодняшний день зарегистрировано 260тысяч самозанятых в четырех регионах России: 18,7% из них работают на пассажирских перевозках, 7% - в строительстве, 10% сдают в аренду имущество. По словам вице-премьера Правительства РФ Антона Силуанова: 50 % самозанятых раньше нигде не были зарегистрированы и не платили налоги[3]. Право на введение специального налогового режима для самозанятых появится у Белгородской области с 1 июля 2020 года. По данным департамента финансов правительства Белгородской области численность возможных самозанятых колеблется от 50 тысяч до 100 тысяч исходя из баланса движения средств по доходам и расходам, принадлежности людей к фондам обязательного медицинского

страхования и пенсионному. Существенных доходов в бюджет от самозанятых Белгородская область не получит, но это поможет обеспечить правовой режим для работы на себя[4].

### *Литература:*

1. ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городах федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан) //Российская газета – Федеральный выпуск №270 (7733)
2. Закон о самозанятых с комментариями. Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городах федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)
3. <http://ppt.ru/news/142974>
4. Belregion.ru
5. Комарова О.А. Инвестирование образовательной составляющей человеческого капитала в условиях постиндустриального общества 1110. А. Комарова //Управление городом: теория и практика. -2019. -№2. –С. 33-41.

**Захарова А.Г., Авилова Ж.Н.**

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

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ПАО СК «РОСГОССТРАХ»**

Актуальность данной темы обусловлена тем, что персонал, наделенный необходимыми знаниями, навыками, умениями и уровнем квалификации, является основным инструментом осуществления деятельности организаций. На сегодняшний день система подбора и отбора персонала, предоставляет возможность укомплектовать штат предприятия именно теми кадрами, которые в полной мере соответствуют требованиям фирмы. Также, в результате мероприятий, реализованных в рамках системы набора персонала, определяются сотрудники, которые обладают высокими конкурентными

преимуществами по сравнению с другими кандидатами на вакантное рабочее место, что способствует повышению качественных характеристик трудового коллектива организации, а также оказывает положительное влияние на конечные результаты деятельности компании. С целью повышения уровня результативности рекрутинга, она должна подвергаться постоянному совершенствованию с учетом современных методов отбора сотрудников, стратегических целей предприятия и требования рынка труда. Набор персонала страховой компании имеет очень важное значение. Обусловлено это тем, что их сотрудники помимо владения страховыми услугами должны обладать высоким уровнем обслуживания клиентов, от которого в значительной степени зависит выбор потребителей той или иной страховой организации.

На сегодняшний день данный вопрос является объектом изучения большого количества авторов. Так, Кураян К.А. в своей работе подбор и отбор кадров рассматривает как важный элемент эффективности управления персоналом [3]. Мухорьянова О. А., Савченко И. П. и Богушевич Е.В. исследуют инновационные технологии набора персонала в малом и среднем бизнесе [4], а Вдовина О. А. и Кувшинникова С. А. акцентируют свое внимание на технологиях организации работы с персоналом страховой компании [1].

Рекрутинг представляет собой совокупность способов и методов определения привлечения и выявления сотрудников, чьи компетентностные характеристики соответствуют требованиям организации [2].

В компании «Росгосстрах» найму персонала уделяется большое значение, поскольку работники страховой организации должны обладать необходимыми умениями определять потребности клиента в области страхования с целью определения наиболее ему подходящего страхового продукта [5]. Исходя из этого, к кандидатам на должность в компании ПАО СК «Росгосстрах» высокие требования, а отбор сотрудников, удовлетворяющих требованиям организации проводится различными методами.

В настоящее время основными методами, используемыми при рекрутинге, являются [6]:

1. Объявления о наличии вакантной должности;
2. Использование услуг консультативных фирм, специализирующихся на поиске и подборе персонала;
3. Рекомендации друзей и родственников;
4. Различные источники внутри компании;
5. Собеседования по телефону;
6. Заполнение анкеты-резюме;

7. Собеседование с юристом;
8. Принятие решения о найме сотрудника.

Исходя из выше изложенного, следует, что реализация системы рекрутинга в компании «Росгосстрах» включает в себя следующие этапы:

1. Поиск кандидатов на должность в страховую организацию;
2. Анализ их личностных и квалификационных характеристик;
3. Выявление их соответствия требованиям отдела кадров страховой компании;
4. Определение наиболее подходящих сотрудников;
5. Утверждение на должность.

Эффективный характер реализации выше перечисленных мероприятий способствует отбору наиболее подходящих компании «Росгосстрах» сотрудников.

Совершенствование системы рекрутинга в ПАО СК «Росгосстрах» должно осуществляться за счет повышения качественных характеристик реализации выше перечисленных процессов.

Так, с целью улучшения результатов поиска сотрудников необходимо компании «Росгосстрах» самостоятельно размещать объявления о наличии свободной вакансии на различных Интернет-ресурсах, телевидении, радио и газетах, а также следует проводить анализ уже размещенных резюме. Помимо этого, эффективный характер будет иметь сотрудничество страховой организации с ВУЗами посредством предоставления их студентам, обучающимся на специальностях, связанных с деятельностью компании «Росгосстрах», мест для прохождения практик и стажировок. Данный метод позволит за время практик и стажировок обучить студентов основным навыкам, необходимых для реализации страховой деятельности именно компании «Росгосстрах», что будет являться плюсом для страховой организации, так как обучение практикуемых студентов не требует оплаты по сравнению с новым сотрудником, устроившимся в страховую фирму и нуждающимся в обучении.

Анализ личностных и квалификационных характеристик следует совершенствовать путем использования современных методов оценки персонала, основными из которых являются ассесмент-центр, ABC-анализ, «360 градусов», матричный, графологический, физиогномический методы, а также психологические тесты. Выше перечисленные методы имеют разную направленность, что позволяет помимо определения положительных черт кандидата, выявить характерные сотруднику черты, которые не являются его

преимуществом, что позволяет определить работников, которые не соответствуют требованиям предприятия [7]. Применение современных методов оценки персонала способствует и улучшению процесса выявления соответствия кандидатов на должность требованиям отдела кадров страховой компании.

Определение наиболее подходящих сотрудников следует проводить путем сравнения личностных и квалификационных характеристик кандидатов, а также с помощью сопоставления их человеческого капитала с эталонной моделью работника компании ПАО СК «Росгосстрах».

Основным инструментом совершенствования системы подбора и отбора персонала страховой компании является использование в процессе ее реализации современных методов. В настоящее время существует большое количество методов подбора и отбора персонала, которые учитывают стратегические цели и задачи конкретной организации, специфические характеристики ее деятельности и индивидуальные требования к персоналу [8].

Так, на сегодняшний день, большую популярность среди современных методов подбора и отбора персонала имеет агрессивный хедхантинг, главная цель которого заключается в обеспечении заинтересованности перспективных сотрудников в должности страховой организации различными способами стимулирования. В частности, агрессивный хедхантинг ориентирован на «пассивных кандидатов», то есть на успешно работающих сотрудников в других страховых организациях. Компании ПАО СК «Росгосстрах» данный метод позволит привлечь в работу уже опытных, зарекомендовавших себя с положительной стороны страховых агентов.

Так же распространенным в современном мире является поиск персонала с помощью социальных сетей. В настоящее время, характеризующееся высоким уровнем развития информационных технологий, социальные сети имеют большую популярность в различных сферах экономики и жизнедеятельности. В области подбора и отбора персонала в социальных сетях создаются тематические сообщества и группы, в которых выкладываются объявления о поиске работы либо о наличии свободной вакансии.

Эффективным методом подбора и отбора персонала является HR-брендинг, который представляет собой формирование привлекательного образа компании для привлечения сотрудников посредством использования визуального ряда, отражающего сильные стороны страховой организации, ее корпоративные ценности и особое положение на рынке труда; и внутренней политики компании, связанной с кадровой работой. Компания ПАО СК «Росгосстрах» уже



зарекомендовала себя как надежная страховая организация, следовательно, использование при подборе и отборе персонала HR-брендинга будет иметь эффективный характер.

Страховые организации с целью подбор и отбора персонала часть используют метод HR-digital, представляющий собой использование при подборе и отборе персонала автоматизированных программ. На сегодняшний день, основным инструментом HR-digital является модуль ATS (Applicant Tracking Systems), основными функциями которого являются:

1. Обработка и хранение входящих резюме;
2. Выявление соответствия резюме вакансиям, на которые они были отправлены;
3. Размещение объявлений о наличии свободных вакансий на различных площадках;
4. Сбор откликов на вакансию из различных источников;
5. Сотрудничество с рекрутинговыми агентствами;
6. Взаимодействие с социальными сетями;
7. Взаимодействие с пассивными кандидатами;
8. Индивидуальное сотрудничество с кандидатами в процессе их найма на работу.

Также в практике страховой организации при подборе и отборе персонала следует использовать дистанционный подбор и отбор, который позволяет нанять на работу сотрудника из любого региона. Основным достоинством данного метода является экономия времени в результате проведения дистанционного собеседования.

Высоким уровнем эффективности при подборе и отборе персонала обладает метод сотрудничества с аутсорсинговыми компаниями, которые находятся в тесной взаимосвязи со страховой компанией, знают ее корпоративную культуру, требования отдела кадров и характеристики свободных вакантных мест. Все выше перечисленное позволяет аутсорсинговым организациям самостоятельно проводить собеседования и выделять наиболее подходящих сотрудников для работы в страховой компании, что будет способствовать экономии времени кадровиков компании ПАО СК «Росгосстрах».

Предполагается, что выше перечисленные методы персонала будут способствовать совершенствованию системы подбора и отбора персонала в компании «Росгосстрах», а также будут являться инструментом повышения эффективности данной системы.

Подводя итог, стоит отметить, что подбор и отбор персонала имеет важное место в системе управления персоналом, поскольку способствует наиболее оптимальной укомплектованности трудового

коллектива организации в соответствии с ее требованиями. В компании «Росгосстрах» сотрудники имеют важную роль, обусловленную тем, что имеют непосредственное отношение к услугам страхования. Исходя из этого, следует, что система подбора и отбора персонала должно совершенствоваться на постоянной основе, в частности, с учетом современных методик реализации данных процессов.

### *Литература:*

1. Вдовина О.А., Кувшинникова С.А. Технологии организации работы с персоналом страховой компании // Образование и наука в современном мире. Инновации. 2018. № 6. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36335255>

2. Джуманов Т.М., Евсина Ю.А. Компетентностный подход в системе подбора персонала // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. №13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-v-sisteme-podbor-a-personala> (дата обращения: 29.05.2019).

3. Кураян К.А. Подбор и отбор кадров как важный элемент эффективности управления персоналом // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2016. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podbor-i-otbor-kadrov-kak-vazhnyy-element-effektivnosti-upravleniya-personalom> (дата обращения: 29.05.2019).

4. Мухорьянова О.А., Савченко И.П., Богушевич Е.В. Инновационные технологии набора персонала в малом и среднем бизнесе // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2016. №4 (190). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-tehnologii-nabora-personalav-malom-i-srednem-biznese> (дата обращения: 29.05.2019).

5. Федоров П.С. Ключевые факторы подбора и отбора персонала в муниципальном бюджетном учреждении // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY. 2018. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyucheveye-factory-podbor-a-i-otbor-a-personala-v-munitsipalnom-byudzhetnom-uchrezhdenii> (дата обращения: 29.05.2019).

6. Официальный сайт компании Росгосстрах [Электронный ресурс] / URL: <https://www.rgs.ru/> (дата обращения: 29.05.2019).

7. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. - С. 49.

8. Герасименко О.А. Ключевые бизнес-компетенции как экономическая категория [Текст] / О.А. Герасименко, Ж.Н. Авилова // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. № 6. С. 273-277.

**Захорчук Е.К., Клокова Е.А.**

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

### **СИСТЕМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СТУДЕНТОВ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ**

В современное время строительств является одной из немаловажных областей, где необходимы хорошие инженеры и проектировщики. Самая необходимая профессия по версии сайта prgorprof.ru считается:

*Инженеры и квалифицированные рабочие.* Пускай эти профессии не считаются престижными, но они всегда востребованы и достойно оплачиваются. Всегда нужны хорошие строители, автослесари, рабочие с высоким разрядом. Квалифицированный рабочий сегодня, пожалуй, самая необходимая профессия.

На промышленных предприятиях остро ощущается нехватка грамотных инженеров. Позарез нужны специалисты в сфере машиностроения, электроники и электротехники, строительства, мобильной связи, пищевой отрасли. Не хватает на производстве технологов и проектировщиков с высшим образованием [1].

Профессия строитель зародилась в далекой древности, в том момент, когда появилась потребность в укрытии от стихии и ночлеге. В те времена в основном использовались естественные материалы, не требующие дополнительной обработки. С течением времени стремительно развиваются и процессы возведения архитектурных сооружений. В наши дни каждого поражают масштабы египетских пирамид и древнегреческих храмов. Строительство стремительно развивалось. Появлялись новые технологии и материалы. Современные процессы возведения зданий достигли небывалых высот. Профессия строителя заключается в десятках различных процессов, необходимых для создания качественного сооружения. Ежегодно на территории государств возводятся сотни жилых и офисных зданий, промышленных и развлекательных сооружений. Все это – дело рук умелых строителей [2].

Строителей условно делят на две большие группы: управленцы или инженеры и исполнители. Строители-управленцы. К данной

группе относятся специалисты с высшим инженерным образованием. Они занимаются проектированием общих и узконаправленных систем. В зависимости от направления деятельности, в данную группу входят следующие специалисты:

**Инженер-строитель.** Специалист, управляющий процессами на стройке. Он подбирает материалы и занимается поиском кадров. Еще в его обязанности входит подсчет бюджета.

**Инженер-проектировщик.** Данный специалист разрабатывает план постройки, производит все необходимые расчеты. При этом он подбирает тип и состав строительных материалов. Проект составляют с учетом их веса и прочности.

**Конструктор коммуникаций.** Его обязанности: проектирование электрических сетей, канализации, водоснабжения и других систем.

**Инженер-геодезист.** Специалист по ландшафтам. Именно он производит топографические исследования, на основании которых подбирается тип и конструкция фундамента будущего сооружения.

Управляющие специальности руководят всеми процессами и несут ответственность за качество результата.

**Строители-исполнители.** К данному сегменту относится большинство строительных специальностей:

**Каменщик.** Это специалист, занимающийся непосредственно возведением домов. Работает с укладкой камня, кирпича, плит и любых других материалов.

**Кровельщик.** Специалист в сфере обустройства покрытия крыш. Именно благодаря ему она не протекает и сохраняет тепло.

**Облицовщик.** Специалист по нанесению декоративных строительных материалов на пол, стены сооружений. Обычно для проведения работ используют мрамор, песчаник, плитку и т.д.

**Отделочник.** Финишная обработка всех поверхностей. Это покраска стен, оклейка обоев, обработка дерева, штукатурные работы и т.д.

**Электромонтажник.** Прокладывает электрические сети, налаживает и устанавливает оборудование.

**Маляр.** Специалист по разведению и нанесению красителей.

**Электрогазосварщик.** Специалист по сварочным процессам. Владеет газовым и дуговым методом. Все строительные специальности незаменимы на стройке. Данные мастера помогают нам жить и работать в комфортабельных условиях.

Очень важно чтобы каждый руководитель знал технологию производства всех работ производимых Стоителями-исполнителями чтобы более грамотно знать работу, которую ты поручаешь своим

работникам и составлять более правильные руководства и технологии исполнения работ.

Найти работу довольно просто, ведь вакансии есть всегда. Часто на одну должность претендует несколько человек. Ваш опыт станет дополнительным преимуществом так же, как и дополнительное образование по вашей специальности.

Отличным выбором станет получение дополнительного образования. Особенно учитывая, что его можно получать параллельно основному образованию, чтобы попробовать себя во всем.

Получение дополнительного образования регламентировано федеральным законом:

Статья 76. Дополнительное профессиональное образование

1. Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

2. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

3. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;

2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

4. Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

5. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

6. Содержание дополнительной профессиональной программы определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами, с учетом потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование.

10. Программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

11. Обучение по дополнительным профессиональным программам осуществляется как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

12. Дополнительная профессиональная образовательная программа может реализовываться в формах, предусмотренных настоящим Федеральным законом, а также полностью или частично в форме стажировки.

13. Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

15. Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.

16. При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

(часть 17 введена Федеральным законом от 29.12.2015 N 404-ФЗ)

Помимо обучения на стационарных курсах, организуемых при различного рода учебных заведениях имеется возможность получения данного образования дистанционно.

Возможность получения дополнительного образования дистанционно: Дистанционная форма обучения не предполагает очного участия слушателя. Это заочное обучение с применением дистанционных образовательных технологии (электронные учебно-методические комплексы, включающие электронные учебники, учебные пособия, учебные аудио-, видеозаписи). В рамках занятий будут проводиться вебинары с преподавателями в он-лайн формате.

Итоговая аттестация проходит в форме сдачи выпускной квалификационной работы.

Дистанционное обучение часто называют будущим образования, которое предлагает учащимся антистресс-альтернативу традиционным занятиям в школах, колледжах и вузах. В то время как противники и сторонники этого утверждения спорят, действительно ли онлайн-формы образования эффективнее, нет сомнений, что они открывают возможности для получения образования большему количеству человек, чем раньше.

Как показывают исследования, дистанционное образование действительно эффективно. Кроме того, оно способствует снижению стресса и разного рода давления, с которыми могут сталкиваться студенты при традиционном обучении.[4].

Преимущества дистанционного обучения:

#### 1. Широкий выбор программ.

Обычные школы, колледжи и вузы, особенно находящиеся в провинции или глубинке, предлагают учащимся ограниченный набор дисциплин. Это связано нехваткой ресурсов и кадров преподавательского состава. Однако сегодня, чтобы углубить свои знания, научиться чему-то новому, повысить квалификацию или освоить современную специальность, достаточно выйти в интернет. Здесь можно найти курсы и репетиторов по любым предметам – от школьных до вузовских. Можно легко учиться с репетитором по нужной дисциплине, даже если вы физически расположены на противоположных концах мира!

#### 2. Удобство.

Онлайн-обучение – это удобные условия, а также гибкий график и программа обучения. Всё, что вам нужно сегодня, – это ноутбук или смартфон. И вот вы уже занимаетесь с первоклассным репетитором по физике или решаете домашнюю работу по математике. Вам не нужно никуда идти или ехать, вы можете изучать всё, что угодно, дома или в другом месте, где есть доступ к интернету.

#### 3. Отсутствие ограничений.

Традиционная очная форма занятий может быть просто недоступна для работающих семейных людей, ограниченных еще и в плане финансов. Онлайн-обучение обычно более доступно, чем традиционное, особенно с точки зрения дополнительных расходов, например, на транспорт или съём жилья, если речь идет о каких-то специфических курсах, проводящихся только в другом городе. Дистанционное обучение позволяет продолжать занятия практически независимо от других имеющихся обязательств.

#### 4. Психологический комфорт.

Занимаясь с репетитором дистанционно, ученики могут выбрать свой темп работы, а это значительно снижает стресс. Вы занимаетесь с репетитором один на один и не испытываете того психологического давления, которое может возникнуть от необходимости идти в ногу со всей остальной группой. А для современных школьников и студентов, которые практически выросли за компьютерами и с гаджетами в руках, условия дистанционного обучения будут более удобными.

#### 5. Экспертная помощь.

Сегодня организаторы некоторых дистанционных курсов приглашают в качестве преподавателей и экспертов, именитых ученых, предпринимателей, актёров, писателей и других специалистов, которые читают лекции и дают мастер-классы по своему предмету. По сути, вашим онлайн-репетитором может стать настоящая знаменитость. Кроме того, если у этих курсов или репетитора есть своё сообщество в интернете, то студенты могут общаться и друг с другом, совместно решая задачи и вопросы.

#### 6. Карьерный рост.

Непрерывное образование является ценным инструментом в быстро развивающейся и высококонкурентной рабочей среде. Молодые профессионалы и работники со стажем обращаются к услугам онлайн-курсов или дистанционных репетиторов с целью продвинуться по карьерной лестнице. Ведь это, несомненно, поможет улучшить профессиональные навыки и узнать новые, не отрываясь от работы.

#### 7. Индивидуальный подход.

Какими бы ни были ваши уровень подготовки, сфера интересов, предпочитаемый формат или расписание занятий, в области онлайн-обучения вы сможете найти то, что устроит вас полностью. Предпочитаете обучение с репетитором по видеоурокам вместо книг? Пожалуйста! Вы можете выбирать из такого огромного разнообразия вариантов и заниматься в своём темпе и формате.

Многие школьники и студенты считают, что онлайн-занятия даются им легче, чем занятия в классе, особенно по трудным предметам, типа физики или математики. Для некоторых учащихся возможность учиться там, где им удобно – дома, на улице, в кафе, – это всё, что нужно для успешного усвоения материала.

Все учатся по-разному, и дистанционные репетиторы могут дать вам столько времени и столько внимания, сколько нужно именно вам. Гибкость и удобство во многих отношениях, безусловно, делают процесс онлайн-обучения более спокойным, особенно для тех, кто вообще не умеет или не любит торопиться и для очень занятых людей [2].



Необходимое стартовое образование для профессиональной переподготовки и повышения квалификации:

Курсы профессиональной переподготовки могут пройти лица, имеющие среднее/высшее профессиональное образование, также студенты последнего курса колледжей, техникумов, ВУЗов. В этом случае Вам необходимо предоставить справку из ВУЗа или организации среднего профессионального образования, о том, что Вы являетесь студентом, датированную текущим учебным годом. После окончания курса в нашем университете Вам будет выдана соответствующая справка, а после предоставления диплома из ВУЗа (организации СПО) — диплом о профессиональной переподготовке нашего университета.

Курсы повышения квалификации могут пройти все желающие независимо от уровня образования.

По окончании курсов профессиональной переподготовки слушатель получает диплом образца, установленного Министерством образования в соответствии с законодательством РФ, по окончании курсов повышения квалификации — удостоверение о повышении квалификации.

Необходимо обратить внимание, что с 2013 года диплом о профессиональной переподготовке государственного образца повсеместно заменен на диплом установленного образца. Он имеет такую же юридическую силу, хотя внешне незначительно отличается [3].

### *Литература:*

1. Крамской С.И., Ковалева М.В., Мальков А.П., Куликова И.В. , Н.А. Алексеев Н.А., Крамской И.С., Кутергин Н.Б., Груздева Н.А., Коруковец А.П., Коровянский А.Г., Фиронова Р.П. Инновационные подходы организации учебного процесса по дисциплине «Физическая культура» (учебное пособие)/Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. — 423 с.
2. Крамской С.И., Зайцев В.П., Крамской И.С. Творческий и спортивный путь кафедры физического воспитания и спорта/Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей X Междунар. науч. конф., Ч.1. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. – С. 6 – 10.
3. <https://sinp.com.ua/work/644093/Professionalnoe-razvitie-pedagogov-dopolnitelnogo>

4. [https://studbooks.net/1211122/menedzhment/rol\\_mesto\\_povysheniya\\_kvalifikatsii\\_spetsialistov\\_sisteme\\_nepreryvnogo\\_professionalnogo\\_obrazovaniya](https://studbooks.net/1211122/menedzhment/rol_mesto_povysheniya_kvalifikatsii_spetsialistov_sisteme_nepreryvnogo_professionalnogo_obrazovaniya)

**Иванов М.В.**

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

## **РОЛЬ СОБЛЮДЕНИЯ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ ДЛЯ СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

Здоровье является одним из факторов конкурентоспособности молодого специалиста. Среди прочих факторов, влияющих на производительность труда, этот фактор является одним из самых важных. Здоровым считается человек, наилучшим образом приспособленный к постоянно изменяющимся условиям внешней и внутренней среды. В настоящее время проблема здоровья приобретает особое значение. Ухудшение экологии, неопределенность социально-экономических условий, влияние агрессивной внешней среды, проявляющееся в распространении алкоголизма и наркомании. Подобный образ жизни приводит к снижению психического, социального и физического здоровья молодого специалиста.

Для поддержания здоровья необходима физическая активность и здоровый образ жизни. Понятие здорового образа жизни связано с активной деятельностью, направленной на сохранение и поддержания и укрепления здоровья. В здоровый образ жизни входят следующие составляющие: отказ от вредных привычек (курение, употребление алкогольных напитков, наркотических веществ), оптимальный двигательный режим, рациональное питание, физические нагрузки, личная гигиена, положительные эмоции.

К основным принципам физкультурно-спортивного стиля жизни относятся:

- принцип ценности здоровья, направленный на отношение к здоровью как к ценности, а не средству достижения индивидуальных жизненных целей;

- принцип динамичности и мобильности, как средство поддержания здоровья, работоспособности, самосовершенствования и самореализации, организации культурного досуга;

- принцип адаптивности как средство выражения индивидуальности средствами физической культуры и спорта особенностей индивида

Существует два подхода к формированию здорового образа жизни. Первый традиционный подход базируется на достижении

одинакового правильного поведения. Он заключается в отказе от курения, алкоголя, наркотических и психотропных веществ. Другой подход основан на высоком уровне потребности в практическом осуществлении и успешной реализации здорового образа жизни. Каждый специалист должен осознать еще со студенческой скамьи, что здоровье человека главная ценность в жизни, которую необходимо сохранять и поддерживать. Подготовка будущих специалистов представляет собой сложный процесс, показателем результативности которого являются: профессионализм, стрессоустойчивость, самореализация.

Современные жизненные условия выдвигают определенные требования к выпускнику вуза, молодому специалисту особенно к тем, чья специфика трудовой деятельности будет связана с общением, т.е. определенным воздействием на личность другого человека. Необходимым фактором является физическая, психологическая и эмоциональная подготовка. Ведя здоровый образ жизни, поддерживая высокую работоспособность человек невольно вызывает уважение у окружающих и коллег, что является залогом хороших взаимоотношений в коллективе и благоприятного психологического климата на рабочем месте. Работодатели заботятся о физическом здоровье молодых специалистов. На данный момент многие организации для своих сотрудников арендуют целые помещения для создания спортивных залов, студентам предоставляется возможность помимо занятий физической культурой, посещать какие-либо секции в свободное время.

Человек, прошедший в студенческом возрасте через упорные спортивные тренировки, будучи зрелым, становится более успешным, ему легче преодолевать трудности и добиваться поставленных результатов. В процессе физического воспитания молодого специалиста оказывается значительное влияние на формирование нравственных, волевых и психических качеств, которые впоследствии участвуют в формировании личности. К таким качествам личности относятся трудолюбие, дисциплинированность, чувство ответственности за результаты своего труда, смелость и решительность, целеустремленность, настойчивость, выдержка и самообладание. Они так же играют немаловажную роль в конкурентоспособности специалиста.

Особое значение приобретает формирование психофизической устойчивости к различным условиям внешней среды: способность проявлять устойчивость внимания, восприятия, памяти, их сосредоточение и переключение в условиях дефицита времени, умственного утомления, нервно-эмоционального напряжения, стресса.

Использование физической культуры необходимо для оптимизации работоспособности, профилактики нервно-эмоционального и психофизического утомления; повышения эффективности учебного труда студентов и в дальнейшем их профессионального труда.

Необходимо воспитывать и уделять внимание к своему здоровью в студенческие годы. Однако студенты пренебрегают личной гигиеной, режимом питания и сна. Это обусловлено чрезмерной учебной нагрузкой, которую получает студент, особенно на первом курсе. Неправильный режим питания приводит к хроническим заболеваниям желудочно-кишечного тракта. Не нормированный режим сна приводит к психическим расстройствам и стрессу. Большой объем информации, различные общественные поручения увеличивают интенсивность и напряженность учебного процесса. Результатом чего является падение психофизического тонуса, нервно-эмоциональный стресс, возникновение болезней.

Не менее 40% выпускников вуза завершают обучение с ослабленным здоровьем. Это сказывается на работоспособности молодого специалиста. Зачастую это приводит к уменьшению двигательной активности (гиподинамии), а одновременное увеличение нагрузки на психику отрицательно влияет на организм, затрудняет учебу и физическую подготовку к будущей производственной деятельности. Недостаток движений способствует детренированности организма. Малоподвижный образ жизни является одной из главных причин тяжелых хронических заболеваний внутренних органов. При этом ухудшается умственная работоспособность, происходят отрицательные изменения в центральной нервной системе, снижаются функции внимания, мышления, памяти, ослабляется эмоциональная устойчивость. Все это приводит к тому, что у большинства студентов формируется негативное отношение к физической культуре.

Важность приобщения студентов к занятиям физической культурой заключается в том, что в это время начинается становления будущего специалиста в той или иной области. Использование средних физических нагрузок на занятиях физической культурой в учебном труде студентов сыграет существенную роль в оздоровлении условий, повышении работоспособности. Физическая культура в законодательстве Российской Федерации рассматривается как одно из средств физического воспитания личности, приобретения знаний в области физического развития, укрепления здоровья. Учебным дисциплинам по физической культуре и спорту уделяется особое внимание в учебном плане. Одной из социально значимых задач физического воспитания является повышение работоспособности и учебной активности студентов.

Медицинской наукой установлено, что систематические занятия физической культурой, соблюдение правильного двигательного и гигиенического режима являются мощным средством предупреждения многих заболеваний, поддержания нормального уровня деятельности и работоспособности организма. Выполняя физические упражнения, человек испытывает положительные эмоции, чувствует прилив сил, обретает чувство бодрости. При выполнении физических упражнений от мышц и суставов в центральную нервную систему поступают сигналы, которые оказывают воздействие на внутренние органы. Усиливается обмен веществ, повышается артериальное давление, частота сердцебиения. Регулярные занятия физическими упражнениями приводят к росту мышц в объеме, укреплению суставов. Существуют три формы самостоятельных занятий:

1. Ежедневная гимнастика.
2. Ежедневная физкультпауза.
3. Самостоятельные занятия физической культурой и спортом (2-3 раза в неделю).

Каждое самостоятельное занятие должно состоять из трех этапов. Первый этап – разминка, которая делится на обще-разогревающую и специализированную. Второй этап состоит из изучения спортивной тактики и техники, проводится тренировка. Третий этап заключается в медленном беге, переходящем в ходьбу и упражнения на расслабление мышц в сочетании с техникой дыхания, которые приводят организм в состояние покоя. Для того чтобы занятия физической культурой оказались более эффективными, необходимо соблюдать следующие правила:

- увеличивать продолжительность и нагрузки на занятиях постепенно.

- проводить разминку, включающую медленный бег (3-5 мин.), общеразвивающие физические упражнения и упражнения для тех групп мышц, которые принимают наибольшую нагрузку в данной игре;

- соблюдать все правила, связанные с техникой безопасности, обращая внимание на соответствие обуви, инвентаря, ровность покрытия площадки и другие требования;

Питание является одним из важнейших компонентов здоровья человека. Здоровое питание часть здорового образа жизни молодого специалиста. Для поддержания физической формы требуется правильное питание. Рекомендовано сбалансированный набор продуктов с низким содержанием жиров, а также белковая пища. При физических нагрузках необходимо питаться 4-5 раз в день, восполнять водный баланс до полного утоления жажды, отказаться от чрезмерного

употребления соли и специй, избегать употребления несвежей пищи, включать в рацион свежие фрукты и овощи. Наиболее характерными причинами дисбаланса рационов питания являются большое потребление хлеба и хлебобулочных изделий, картофеля, жиров животного происхождения, недостаточное потребление основных источников полноценного животного белка. Проблемы дефицита здорового питания связаны со стилем жизни молодого специалиста. Загруженность рабочего дня вынуждает питаться фаст-фудом. Такой режим питания приводит к заболеваниям организма. Рациональное питание это одно из основных условий сохранения здоровья и работоспособности.

Режим дня так же имеет важное влияние на молодого специалиста. При его соблюдении вырабатывается четкий ритм функционирования организма, что положительно сказывается на работоспособности. Несмотря на то, что современная жизнь диктует активный ритм, вырабатываются биоритмы. Биоритмы – это динамика интенсивности физиологических процессов организма. Динамика работоспособности формируется физиологией. Наивысшая работоспособность наблюдается с 8:00-12:00, Период низкой работоспособности с 14:00-16:00. Динамика недельной работоспособности определяется психологическими механизмами, то есть «усталостью от работы». С понедельника по вторник наблюдается процесс вхождения в рабочий режим, среда и четверг пик работоспособности, с пятницы по субботу отмечается период снижения работоспособности. Соблюдение режима дня способствует: восстановлению нервной системы, повышению иммунитета, здоровому сну, правильному пищеварению, высокой работоспособности.

Таким образом, влияние физических нагрузок, правильного питания, соблюдение режима дня положительно сказывается на качестве жизни и работоспособности молодого специалиста. Состояние здоровья человека представляет собой важнейшую ценность в жизни. Успешная профессиональная деятельность напрямую зависит от состояния здоровья работника. Для сохранения и поддержания здоровья специалиста организации уделяют большое внимание физическому и психологическому здоровью. Это проявляется в доступности массовой инфраструктуры спорта и физической культуры. Проводится популяризация здорового образа жизни, включающая в себя пропаганду ценности здоровья через СМИ. Проведение мониторинга состояния здоровья, физической подготовленности и физического развития работника. Включение

производственной физической культуры в систему мероприятий, направленных на улучшение условий труда.

### *Литература:*

1. Виноградов П.А., Душанин А.П., Жолдак В.И. Основы физической культуры и здорового образа жизни. Москва, 1996. – С. 37-40.
2. Выборнов К.Ю. Формирование здорового образа жизни в среде студенческой молодежи // Молодежный научный форум: электр. сб. ст. по мат. XLVIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 18(48). URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF\\_interdisciplinarity/18\(48\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_interdisciplinarity/18(48).pdf)
3. Гарянина К. Д. Активная спортивная деятельность как платформа для формирования здорового образа жизни студенческой молодежи // Молодой ученый. — 2017. — №23. — С. 338-340. — URL <https://moluch.ru/archive/157/44511>
4. Горчак С.И. К вопросу о дефиниции здорового образа жизни // Здоровый образ жизни. Социально-философские и медико-биологические проблемы. Кишинев, 1991. – С. 19-39.
5. Дурова И.А. Некоторые проблемы становления молодого специалиста в коллективе [Электронный ресурс]/ И.А. Дурова// Психопедагогика в правоохранительных органах -2012. -№1. – С.38-39. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/nekotorye-problemy-stanovleniya-molodogo-spetsialista-v-kollektive>
6. Залетаев И.П. Физическая культура / И.П. Залетаев, В.П. Шеянов, Б.И. Загорский и др. - М.: Высшая школа, 2004. - 395 с.
7. Инновационные подходы к организации учебного процесса И66 по дисциплине « Физическая культура»: учебное пособие / С.И. Крамской, И.А. Амелеченко, М.В. Ковалева; под редакцией С.И. Крамского, И.А. Амелеченко. - Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. – С.6-17.
8. Крамской С.И., Амелеченко Современные подходы к формированию ценностных установок студентов на здоровый образ жизни //Актуальные проблемы физической культуры и спорта в XXI веке: сборник материалов XXI международной научно-практической конференции (г. Москва, 20-21 июня 2019 г.). – Москва: Издательство МИСИ-МГСУ, 2019. –С.18-22.
9. Петрова, Т.Э. Проблемы формирования здорового образа жизни молодежи [Электронный ресурс]/ Т.Э. Петрова// Интеграция образования. - 2015. -№1. - С. 150-156. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/problemy-formirovaniya-zdorovogo-obraza-zhizni-molodezhi>

**Игнатова О.Б., Кузнецова Е.Н., Морозов В.Б.**  
*Региональный центр содействия трудоустройству,  
Тульский государственный университет, г. Тула*

## **СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ КАК ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА**

Цель государственной политики – создание фундамента для социально-экономического и духовного развития страны. Ввиду этого государство формирует условия для получения образования всеми гражданами, оказывает содействие лицам, проявившим выдающиеся способности в научной деятельности, и осуществляет финансовое обеспечение лиц, нуждающихся в поддержке в период обучения.

Программа поддержки студентов – инструмент государственного регулирования, обеспечивающий достижение поставленной цели.

Первая форма поддержки – стипендиальные выплаты, подразделяющиеся на академические, социальные, именные и стипендии Президента РФ и Правительства РФ. Нормированные стипендии выплачиваются в установленные сроки, причем их выплата производится при выполнении определенных условий, будь то успешно закрытая сессия, наличие необходимого основания (документа) или активная научная деятельность. Особенностью реализации данного метода зарубежными странами, такими как Германия и Франция, является «индивидуальное» финансирование, которое осуществляется с учетом доходов отдельной семьи.

Государственная материальная помощь является следующей формой поддержки студентов. Она нерегулярна и выплачивается в связи с затруднительным финансовым положением, или частично компенсирует затраты студентов на участие в различных конкурсах.

Третья форма – выдача грантов талантливым студентам на воплощение общественно полезных проектов. Фонды, выдающие гранты, существуют в США, Франции, Бельгии и других странах, их деятельность направлена на поддержку молодежной инициативы.

Возможность студентов взять кредит на льготных условиях является четвертой формой государственной поддержки. Как правило, при этом часть ставки рефинансирования субсидируется государством. В Китае и Канаде государство оплачивает половину процентов по студенческому кредиту.

Последствия от реализации программ поддержки студентов распространяются на сферы жизни общества.

Положительный эффект для государства заключается в обеспечении высококвалифицированными кадрами приоритетных направлений технического развития. В экономике страны,



рассматривающей образование как фактор производства, происходит увеличение совокупного богатства. Домохозяйства, ориентированные на минимизацию расходов, получают финансовое послабление. Повышение образовательного уровня способствует снижению уровня преступности и количества люмпенизированного населения, что ослабляет социальную напряженность.

Образование – гарант стабильности и уверенности в завтрашнем дне, а государственная поддержка студентов, являясь стимулирующим фактором для молодежи, обладает особой значимостью.

На базе ТулГУ от 04.09.97 г. решением Ученого Совета Тульского государственного университета от 29.08.97 г. в Тульском государственном университете образована служба занятости [1, 3, 8].

Миссия РЦСТ – рекрутинговая социализация абитуриентов, студентов и выпускников в рамках эффективного информационного, организационного, ресурсного, методического обмена с организациями-работодателями, службами содействия занятости.

Основные виды нашей деятельности:

- взаимодействие с работодателями – крупными компаниями и организациями г. Тулы, Тульской области и других регионов России по вопросам трудоустройства выпускников на основе договоров различной направленности, получение от них заявок на заполнение имеющихся вакансий [6];

- мониторинг состояния и тенденций на рынке труда, поиск вакансий; ведение банка вакансий, поступивших в Центр от предприятий и организаций; размещение вакансий в разделе «Имеющиеся вакансии» на сайте РЦСТ, а также на информационных стендах Центра;

- профессионально-ориентирующая работа для абитуриентов, студентов, выпускников;

- изучение мнения предприятий, организаций о качестве подготовки специалистов вовлечение предприятий в формирование учебных программ, в обучение и организацию практики студентов;

- организация участия студентов в Ярмарках вакансий, презентациях предприятий, в конференциях и других мероприятиях, посвященных вопросам профессиональной ориентации и трудоустройства выпускников [7];

- информирование и консультирование студентов и выпускников университета и работодателей по вопросам занятости и трудоустройства; подбор кандидатов из числа студентов и выпускников на вакантные должности, заявленные работодателями, с учетом профессиональных навыков и личных качеств, предъявляемых ими к будущим сотрудникам [2, 5];

- организация посещения студентами тренингов и семинаров по навыкам эффективного трудоустройства и способам построения карьеры;

- подготовка и рассылка в институты вуза актуальной и полезной информации для использования в работе со студентами по вопросам оценки качества подготовки специалистов работодателями, трудоустройства выпускников, построения карьеры, поведения на рынке труда;

- мониторинг трудоустройства выпускников университета, ведение базы данных компаний, в которых работают выпускники ТулГУ;

- организация временной занятости студентов;

- база практики для студентов соответствующих направлений подготовки;

- источник реализации академических выпускник квалификационных работ;

- научно-исследовательская и научно-методическая работа по вопросам рекрутинговой социализации молодёжи;

- проведение тематических научно-практических конференций, семинаров, совещаний, конкурсов, олимпиад, программ и подобного прочего[9-14].

В нашей стране существует ряд регионов, в которых высокий уровень производства и денежного дохода соседствует с выгодным географическим положением и красивой природой. На сегодняшний день эти регионы чувствуют острую потребность в высококвалифицированных рабочих и специалистах для осуществления множества проектов, поддерживаемых и финансируемых государством. Для привлечения в такие регионы работников и была разработана Программа повышения трудовой мобильности, в основе которой лежит, прежде всего, комплексная поддержка человека и его семьи при переезде для трудоустройства, забота об обустройстве и безболезненной адаптации на новом месте.

Молодёжь – это будущее для любого государства, поэтому всё дальнейшее существование зависит от неё[4, 15, 16]. В этом и выражается необходимость поддержки каждой страны своего молодого поколения. Эта помощь должна отражаться и в экономической сфере. Так как после периода профессионального обучения, молодые люди нуждаются в трудоустройстве. Остро встаёт вопрос о занятости молодёжи в трудные для экономики времена. Так на сегодняшний день существует набравшая для всего мира проблема финансово-экономического кризиса, в которой поддержка государства

занятости населения, особенно молодого, просто необходима. При этом государство должно учитывать следующее:

- вести учет специфики молодёжной рабочей силы при осуществлении государственной молодёжной политики, в том числе интересов наименее защищённых групп молодёжи при определении мер социальной поддержки;

- использовать экономические стимулы, в том числе налоговые льготы, повышающие заинтересованность предприятий в предоставлении услуг по трудоустройству и приёме на работу молодёжи, профессиональное обучение, повышение квалификации и переподготовку молодых работников;

- устанавливать квоты для приёма на работу молодёжи из числа социально незащищённых категорий и закреплять ответственность работодателей при невыполнении обязательств по квотированию;

- осуществлять меры, облегчающие переход от учёбы к труду, в том числе путём создания специализированных служб занятости, профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки, организации общественных работ.

Государственная поддержка занятости выпускников в условиях финансово-экономического кризиса

Молодёжь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Вместе с тем она во всем мире является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей стране.

Молодёжь в возрасте 18-24 года – это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие, в основном, профессиональную подготовку. Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

Возрастает количество предложений рабочей силы за счёт выпускников учебных заведений. Отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений и, в частности профессиональных, приводит к возникновению серьёзных проблем. Особенную тревогу вызывает утрата молодёжью ценностипрофессионализма. "Деньги - любым путем" – такова формула времени для многих молодых людей. Проявляется чёткая тенденция люмпенизации молодёжи, что в ближайшей перспективе отразится на социальной структуре российского общества со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями.

На мой взгляд, сегодня очень изменяются требования нанимателей к рабочей силе. - От тактики быстрой максимизации

сиюминутной прибыли предприниматели переходят к долговременной стратегии получения устойчивых доходов в условиях конкуренции, поэтому перспективе у них появится потребность в расширении найма молодой рабочей силы.

На современном рынке труда молодёжь сталкивается с некоторыми проблемами трудоустройства. К ним относятся:

1. Отсутствие требуемого работодателями стажа и опыта работы и сложность получения этого опыта.

В этом случае, особенно при сегодняшних кризисных условиях, вмешательство государства как помощника необходимо. Решение этой проблемы можно найти в реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников. Альтернативой практике квотирования может стать система условий, при которых работодателям было бы выгодно брать на работу выпускников, в частности - введённая на муниципальном уровне система налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников учебных заведений.

Кроме того, существует еще механизм производственной практики. В настоящее время организацией молодёжной практики занимается служба занятости. Однако брать на работу человека без опыта для работодателя остаётся невыгодным.

На федеральном уровне необходимо создание и реализация программы создания рабочих мест специально для молодых специалистов.

Практическая реализация этой программы пока маловероятна из-за недостатка бюджетных средств из-за кризиса, но идея должна продвигаться уже сейчас и поддерживать трудоспособную молодёжь.

2. Проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда.

Проблема заключается в том, что существует несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы.

В данном случае речь идёт о том, что рынок труда в настоящее время даже приблизительно сложно прогнозировать на те же пять-шесть лет, поскольку экономическая ситуация в обществе нестабильна. Приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании вуза в связи с резко изменившимся рейтингом престижных специальностей. Механизмом адаптации к требованиям рынка является переобучение специалистов в службе занятости и в вузах. Для этого могут быть использованы механизмы получения различного рода кредитования обучения.

3. Проблема недостатка рабочих мест определённой специальности.

В настоящее время молодёжь стремится получить престижную и высокооплачиваемую профессию. Например, такую как экономист, юрист. И после окончания учебного заведения сталкивается с трудностями трудоустройства. Ведь с каждым годом специалистов в данных областях становится всё больше и больше. Поэтому каждому последующему выпускнику экономического или юридического учебного заведения труднее устроится, чем предыдущему, так как спрос на данные трудовые ресурсы уменьшается, а предложение растёт. Для того чтобы решить эту проблему необходимо, прежде всего, обратить внимание на неё государству. Принять меры для вовлечения молодёжи во все сферы трудовой занятости, при этом заинтересовывая и стимулируя её.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2008 № 1089 «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» утверждается Областная программа по снижению напряженности на рынке труда Ростовской области на 2009 год.

В данном постановлении отражена государственная поддержка выпускников образовательных учреждений.

По оценке министерства общего и профессионального образования области 1860 выпускников учреждений профессионального образования всех уровней имеют риск не быть трудоустроенными и будут нуждаться в услугах службы занятости.

Временное трудоустройство, стажировки, организуемые для выпускников образовательных учреждений, позволят им приобрести необходимые навыки трудовой деятельности, повысить конкурентоспособность на рынке труда и закрепиться на рабочих местах.

### *Литература:*

1. Кузнецова Е.Н. Честно о содействии трудоустройству (на примере ТулГУ) // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов VI Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2019. С. 47-50.

2. Морозов В.Б. Кейсы эффективной рекрутинговой социализации и карьерного трансфера: учеб.-метод. пособие. Тула: Изд-во ТулГУ, 2017. 220 с.

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. Опорные практики рекрутинговой социализации: профориентация, обучение, трудоустройство; учебно-методическое пособие. Тула: РЦСТ ТулГУ, 2017. 80 с.: ил.

7. Морозов В.Б. Практика Регионального центра содействия трудоустройству выпускников Тульского государственного университета по развитию компетенций работников и служб содействия рекрутинговой социализации молодёжи // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов VI Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2019. С. 68-70.

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. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов VI Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. 23 октября 2019 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2019. 228 с.

10. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов V Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. 17 октября 2018 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2018. 188 с.

11. 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. 244 с.

12. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов III Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. 19 октября 2016 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2016. 140 с.

13. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов II Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. 136 с.

14. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов I региональной научно-практической конференции с всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. 156 с.

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

16. 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.

**Кузнецова И.А., Катин И.Е.**

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

## **ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Уровень жизни, также уровень благосостояния, уровень потребления — степень удовлетворения материальных и духовных потребностей людей массой товаров и услуг, используемых в единицу времени [1].

Качество жизни — междисциплинарное понятие, характеризующее эффективность всех сторон жизнедеятельности человека, уровень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей, уровень интеллектуального, культурного и физического развития, а также степень обеспечения безопасности жизни [2].

Согласно определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) этот термин охватывает физическое, психологическое, эмоциональное и социальное здоровье человека, основанное на его восприятии своего места в обществе [3].

Качество жизни используется Организацией Объединённых Наций (ООН) для оценки и сравнения социального и экономического положения населения стран [4].

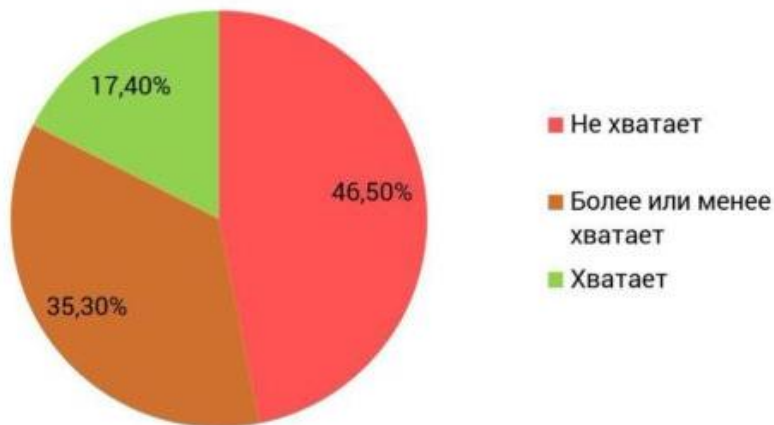
Качество жизни наиболее часто характеризуют по показателям здравоохранения, образования, демографии, экономических условий, экологической обстановки, условия жизни, занятости и реализации конституционных прав [2].

Согласно разработанной системе ООН при исследовании показателя благосостояния используют 12 основных критериев: естественный прирост, естественная убыль и средняя продолжительность жизни населения; санитарно-гигиенические условия проживания и культура гигиены; объем потребления продовольственных товаров; ситуация с жильем: стоимость и общедоступность жилья; образование и культура; условия труда и загруженность трудоспособного населения; материальные средства и затраты населения: сопоставление и пропорциональность реальных средних показателей; стоимость жизни и показатель покупательской способности; транспортные средства и транспортная индустрия; организация отдыха; социальное обеспечение; свобода слова.

На основании данных последних лет исследователи приходят к неутешительным выводам — показатель качества жизни в России падает. Большинство россиян испытывают значительные финансовые



трудности (Рис.1). К тому же эти данные не затрагивают периферию, а, следовательно, цифры еще более неутешительные.



**Рисунок 1 – Диаграмма соотношения доходов россиян с точки зрения комфортного проживания**

Из диаграммы видно, что подавляющее большинство опрошенных (46,5%) не устраивает уровень жизни. Полученных доходов не хватает на удовлетворение постоянных потребностей. 35,3% находятся в промежуточном состоянии и только 17,4% полностью довольны своим достатком.

Независимо от привязки к России, любое общество, любая среда состоит из нескольких различных слоев. Главная задача государства сделать так, чтобы каждый россиянин чувствовал себя не только защищенным, социально значимым, духовно развитым, но и благополучным гражданином.

Самые обеспеченные граждане российского общества имеют доходы даже не в десятки, а в сотни раз выше, чем менее обеспеченное население. В большинстве развитых стран эта разница между слоями населения имеет место максимум один порядок, соответственно разница в 10 раз. И каждый год неравенство социальных слоев населения среди россиян только растет.

А вот как раз средний слой или иначе средний класс, относительно общего народонаселения нашей страны составляет крайне малую часть и продолжает стремительно уменьшаться. Именно высокий процент (в идеальном соотношении 70-80%) среднего класса в обществе, где он составляет основу, позволяет стране стабильно развиваться.

Одна из основных реалий нашего общества на данный момент – это колоссальное экономическое неравенство среди населения. Денежные доходы распределены среди населения России следующим образом:

- Доход до 10000 рублей в месяц имеет 12% населения.
- Доход от 10000 до 27000 рублей в месяц имеет 43%.
- Доходы от 27000 до 45000 сосредоточены у 24% населения.
- Доходы свыше 45000 рублей принадлежат 21% россиян.

10% неквалифицированных работников получают на руки примерно 7 527 рублей в месяц, тогда как доход 10% максимально высокооплачиваемых специалистов составляет 108 996 рублей в месяц, что больше в 14,5 раз. По данным за 2018 год в России более 20 млн. человек находятся за чертой бедности при доходах меньше прожиточного минимума (Таб.1). Эта цифра по данным статистики, составляет 13.6% всего населения.

Таблица 1

<b>Слой общества</b>	<b>Численность, млн. чел.</b>	<b>Уровень доходов, тыс. руб. в месяц</b>	<b>Представители</b>
Богатые и очень богатые	7	От 350 до 400	Частные предприниматели, бизнесмены и ТОП менеджеры, важные чины и значимые руководители, депутаты, руководители больших компаний.
Средний класс	20	От 60 до 350	Бизнесмены среднего уровня, управленческий состав регионального и местного уровня.
Граждане небольшого достатка	33	От 30 до 60	Медики, преподаватели и педагоги.
Бедные	60	От 20 до 30	Рабочие

			государственных предприятий, малая часть населения, получающих высокую пенсию, граждане, занимающиеся сельским хозяйством.
Живущие за чертой бедности	17	До 20	Большинство лиц преклонного возраста, технический персонал и обслуга, разнорабочие, не имеющие квалификации, многодетные семьи, население, существующее благодаря социальной поддержке государства.

Российская Федерация, согласно исследованиям социологов и аналитиков ООН, в 2018 году, оказалась на 49 месте мирового рейтинга, в котором принимали участие 189 стран. Несомненная заслуга государственной власти в том, что буквально за несколько лет Россия поднялась на 10 пунктов выше. Вопросы благосостояния населения, качества жизни являются одной из ключевых проблем государства. Уровень удовлетворенности качеством жизни среди трудоспособного населения страны позволит сократить отток человеческих ресурсов за пределы государства, аккумулировать знания и энергию на благо развития России [5].

#### *Литература:*

1. Доклад № 3 Исследовательского института социального развития ООН (UNRISD) (Женева, 1996, стр.8).

2. Ковынёва О.А., Герасимов Б.И. Управление качеством жизни. — Тамбов: Тамбовский государственный технический университет, 2006. — 89 с.
3. Окрепилова И.Г., Венедиктова С.К. Управление качеством жизни. — СПб: СПбГУЭФ, 2010. — 104 с.
4. Ушаков И.Б. Качество жизни и здоровье человека. — М: «Истоки», 2005. — 130 с.
5. Лестница благосостояния. Уровень жизни в России в 2019г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://finova.ru/uroven-zhizni-v-rossii/>.
6. Лазаренко В.Е. Развитие внутреннего рынка труда и участие России в Международных рынках рабочей силы: оптимизация стратегии / В.Е. Лазаренко // Вестник Белгородского Государственного Технологического Университета им. В.Г. Шухова № 10, 2016 – с. 244-249.

**Климова А. С., Афанасьев И.В.**

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

### **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ**

На современном этапе развития экономики руководство любой компании сталкивается с проблемой стимулирования эффективности ее управления. Достаточная эффективность управления организацией в первую очередь зависит от выбора наиболее верного подхода к организации управления персоналом, формированию корпоративного духа работников, также в основе корпоративной культуры менеджерам компании необходимо формировать идеи и ценности компании. С недавнего времени корпоративная культура приобрела статус ключевого показателя, необходимого для корректного построения системы управления на предприятии. Корпоративная культура является одним из основных факторов эффективного функционирования любой организации. Действенное и быстрое решение поставленных задач может достигнуть только слаженный стремящийся к общей цели коллектив, а не работники, которые не оказывают поддержку и не могут посоветоваться с коллегами при возникшей необходимости.

Корпоративная культура – это целостная система, в основе которой лежит совокупность идей и ценностей организации. Совокупность элементов корпоративной культуры определяет специфику поведения и коммуникаций, и зачастую,

характеризуется единообразной внешней оболочкой: фирменная атрибутика, стиль, традиции компании. Тем не менее, корпоративная культура не ограничивается фирменной символикой и правилами внешнего вида и поведения работников. Внешние, бросающиеся в глаза проявления корпоративной культуры являются лишь оболочкой, скрывающим фактором, если они не подкреплены совокупной системой внутренних традиций и общих организационных ценностей.

Для достижения эффективного внедрения любых нововведений в организации и повысить ценность человеческого капитала, необходимо целенаправленное управление корпоративной культурой. Эффективное управление корпоративной культурой должно стать обязательной компетенцией менеджеров, так как ее грамотное формирование можно назвать одним из наиболее важных аспектов эффективной деятельности организации. Должное внимание и исполнение указанной функции является необходимым, хотя и не достаточным, условием качественного управления. Из этого следует основная проблема – необходимость выбора правильной, наиболее эффективной для компании корпоративной культуры и, что особенно важно, ее корректировка в соответствии с текущими приоритетами.

Американский исследователь организационной культуры Деннис Дж. Кравец (Скотсдейл, Аризона) изучал корпоративную культуру 330 крупных американских фирм, и им была выявлена явная корреляция между показателями эффективности деятельности компании и типом организационной культуры. После этого исследования Д.Дж. Кравец были подтверждены Дж. Томпсоном, который исследовал корпоративную культуру энергетических компаний США. Показателями эффективности и Кравец, и Томпсон отнесли сокращение нарушений техники безопасности/число несчастных случаев, увеличившуюся долю потребителей, полностью удовлетворённых качеством производимых товаров, сокращение количества трудовых конфликтов, рост прибыли и продаж. [3, 4]

К элементам корпоративной культуры относится множество аспектов деятельности компании, среди которых также корпоративные ценности, ритуалы, символы и прочее.

Корпоративные ценности – это основа организационной культуры, с их учетом определяют нормы и правила поведения в компании. Корпоративную культуру, которая построена на ядре ценностей, норм и правил поведения, можно определять как деловой климат организации. Она формирует стиль и методы менеджмента, выражается в этом стиле, определяет среду позиционирования и восприятия организации как единого целого и её исключительного

образа. Ценности определяют то, что должно считаться в организации важным.

Также одним из важнейших элементов культуры организации принято считать символы, которые тесно сопряжены с системой организационных ценностей. Наличие корпоративного знака или лозунга, который отражает философию деятельности компании, – ключевой элемент, вокруг которого формируется корпоративная культура. Фирменный стиль считается не только самовыражением индивидуальности компании, но и определением её организационных ценностей.

Ритуалами фирмы называют цикличную совокупность действий, которая отражает ключевые организационные ценности фирмы. Они являются методом наглядной демонстрации ценностной направленности фирмы, которая должна определять нормы поведения сотрудников и выявлять стандарты взаимодействия, которое устанавливается руководством компании.

Определяют основные структурные элементы организационной культуры, формирующие эффективную деятельность предприятия.

**Лидер.** Эффективно управлять организацией способен лишь лидер, соответствующий культуре фирмы, социальной и национальной специфике персонала и идеально владеющий навыками ситуационного лидерства, способный вести фирму вперёд к совершенствованию.

**Обучение и повышение квалификации персонала** должны не только давать сотрудникам необходимые знания, но и прививать им профессиональные навыки. Обучение выступает ключевым методом пропаганды и объяснения должного отношения к делу, к компании. В процессе обучения также объясняется, какого поведения фирма требует от своего сотрудника, какое поведение будет поощряться, поддерживаться, приветствоваться. Необходимо, чтобы обучение включало в себя не только получение работниками тех профессиональных навыков, которые нужны для осуществления ими текущей работы, но и знаниями для выполнения тех обязанностей, которые могут стать востребованными через некоторое время в соответствии с изменениями в стратегии компании.

**Творческое отношение к труду** также требует внимания, ведь раскрывая свой творческий потенциал, работник выполняет свои обязанности в разы эффективнее, чем если со стороны руководства исходит лишь жёсткий прессинг.

**Горизонтальная структура управления** является одним из важнейших элементов, составляющих организационную культуру предприятия. Очевидно, что грамотно построенная горизонтальная структура управления определяет качественную систему внутренней

коммуникации, т.е. направления прямой и обратной связи. Кроме функции передачи информации, важного элемента для правильной работы организации, внутреннее общение становится проводником организационной культуры.

Перечисленные составляющие корпоративной культуры оказывают влияние на такие важные показатели деятельности предприятия как уровень качества производимой продукции, темп роста продаж, производительность труда, количество нарушений трудовой дисциплины.

В заключение можно отметить, что корпоративная культура может активизировать трудовую деятельность (стимулировать эффективность) или подавлять её. Соответственно, корпоративную культуру необходимо исследовать, контролировать ее создание, улучшать и следить за ее изменениями. Она должна стать неотъемлемой частью всей организации, удовлетворять современным требованиям, которые определяются экономическим и технологическим развитием, а также спецификой деятельности конкретной фирмы.

### *Литература:*

1. Арапов А.В. Формирование корпоративной культуры и ее значение для управления компанией // Экономика, предпринимательство и право. – 2013. - №1 – С. 18
2. Т.Б. Иванова, Е.А. Журавлёва Корпоративная культура и эффективность предприятия: монография / Т.Б. Иванова, Е.А. Журавлёва. –М. : РУДН, 2011
3. Kravetz D.J. People Management Practices and Financial Success: A Ten Year Study [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.kravetz.com/>;
4. Thompson J. Leading to empowerment [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://finarticles.com/p/articles/mi\\_qa3650/is\\_199507/ai\\_n879311/](http://finarticles.com/p/articles/mi_qa3650/is_199507/ai_n879311/)
5. Диагностика корпоративной культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www. denisonconsulting.com](http://www.denisonconsulting.com)
6. Аркатов, А.Я. Интеллектуальные ресурсы – основа инновационного развития предприятия / А.Я. Аркатов. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2012. – 120 с.
7. Тоцкая И.В. Организационное поведение: учебное пособие для студентов / И.В. Тоцкая – Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2011.

**Клокова Е.А.**

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

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РЫНКА ТРУДА И ИХ РЕШЕНИЕ**

Вопрос о трудоустройстве в общем стал актуален еще с первых годов вступления человечества на капиталистический путь развития. С исчезновением классов и сословий каждый человек как трудовой ресурс был выброшен на поле конкуренции, которая хотя и повысила качество производительности труда, но в то же время создала острую проблему трудоустройства еще не опытных, хотя и квалифицированных специалистов.

Проблема трудоустройства превратилась в парадокс, в котором работодатель требует зрелого и зарекомендованного работника, но уже не неадаптивного пенсионера, а за молодого и гибкого, но мало опытного работника не готов нести ответственность и рисковать прибылью из-за его ненадежности. А смысл этого парадокса прост: жизнь идет, человек рождается, взрослеет, стареет и умирает, в период этой самой жизни он все время учиться. Это нормально, когда ребенок не знает того, что знает пожилой, а пожилой в свою очередь не так активен и любознателен, как ребенок – это составляет вечность. Результатом, работодателю нужен взрослый, не молодой, не пожилой. Остается вопросом: как молодой станет взрослым, если не будет работать, ошибаться, набирая опыт, и как взрослому оставаться востребованным, когда он неумолимо стареет и теряет хватку? Парадокс.

Общество развивается быстрыми темпами, увеличивая требования к профессионализму и работоспособности населения, это превращает конкуренцию на рынке труда в «гонку вооружений» на уровне естественного отбора.

В настоящее время наблюдается рост масштаба регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность.

Особый интерес представляет анализ положения молодежи на российском рынке труда. Его необходимость обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами: во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, они - будущее страны.

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем она



во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.

Молодежная безработица остается одной из острейших проблем в сфере труда. [1.94с.]. Это касается, как и Россию, так и страны зарубежья.

Значение трудоустройства в том, что оно: а) оказывает гражданам помощь в реализации права на труд; б) помогает работодателям подобрать необходимую рабочую силу; в) сокращает потери рабочего времени почти в 3-4 раза при подыскании новой работы.

Понятие «трудоустройства» тесно связано с понятием «занятости» молодых специалистов. На первый взгляд может показаться, что это одно и то же, но на самом деле это не так. Несмотря на взаимосвязь этих понятий необходимо учесть, что понятие трудоустройства более узкое, чем понятие занятости, а именно, трудоустройство предшествует занятости и является его важнейшей гарантией. Таким образом, трудоустройство - это процесс поиска работы молодыми специалистами, а занятость - это непосредственное участие молодежи в трудовой и общественной деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и пожилыми людьми.

В экономической науке занятость описывается системой показателей, отражающих:

- полноту включения в общественное производство активной части населения;
- уровень сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов;
- соответствие занятости социально-экономическим запросам населения.

Полная и эффективная занятость молодых специалистов на рынке труда имеет огромное значение для дальнейшего развития страны и повышает её конкурентоспособность среди других государств. [1.83с.].

Говоря о поиске работы среди молодежи, мы, так или иначе, сталкиваемся с трудоустройством. Понятие трудоустройства молодого специалиста далеко неоднозначно. Под ним можно понимать и трудоустройство выпускника вуза по полученной в вузе специальности, и просто полученное рабочее место по окончании вуза, независимо от того, соответствует ли оно квалификации. Каждое из этих определений появляется, когда о трудоустройстве выпускника говорят либо сами выпускники, либо выпускающие кафедры, либо службы занятости, либо работодатели или кадровые агентства. Более же официальный вариант понятия «трудоустройство» - это система мероприятий, проводимая государственными органами, общественными организациями, а также специализирующимися на

оказании данной услуги предприятиями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. На данный момент существует 3 специальные формы трудоустройства специалистов - это:

- направление на работу выпускников вузов, техникумов, ПТУ, других специальных учебных заведений, заключивших с работодателями договоры о подготовке для их производства молодых специалистов и молодых квалифицированных рабочих;

- организованный набор рабочей силы для отъезда на предприятия, стройки районов, нуждающихся в притоке рабочей силы из труд избыточных районов, но на данный момент этот способ мало применяется;

- направления органом службы занятости, в счет установленных органами местного самоуправления для работодателей квот (количества бронируемых мест) по приему инвалидов, несовершеннолетних и других нуждающихся в особой социальной защите граждан. [2.213с.].

На сегодняшний момент на рынке труда молодежи складываются две противоположные тенденции. В одних сферах деятельности (финансы, юриспруденция, аудит) молодым людям устроиться на работу практически невозможно, так как они еще не обладают глубокими профессиональными знаниями. Зато в других областях (торговля, маркетинг, шоу-бизнес) их молодость, сила и энергичность, а главное - еще не очень большие материальные запросы воспринимаются работодателями на ура. Часто работодатель отдает предпочтение молодым, и в том числе несовершеннолетним, исключительно в целях экономии: выполняют работу наравне с взрослыми, а платить можно в два, а то и в три раза меньше.

Выпускник вуза, не нашедший подходящего места работы или понявший ещё в процессе обучения, что работа по специальности это не для него, пытается трудоустроиться не по специальности, что создает дополнительные трудности, как для работодателей, так и самому молодому специалисту. Данная тенденция, сложившаяся в последнее время, не выгодна всем участникам процесса и обучения, и трудоустройства. Для студента это потраченные зря 5 или 4 года обучения, для государства (если студент учился на бюджетной форме обучения) это лишние потраченные деньги, для работодателей - это дополнительно потраченное время и деньги на переквалификацию молодого специалиста. [3.345с.]

Выполнение задач по нормальному функционированию трудовой сферы рынка труда по большей части лежит на государстве. Помимо этого, их решение должно сопровождаться помощью и работодателей, и самой молодежи. К примеру, выбор будущей профессии лежит на студентах, и он должен совершаться исходя из ее востребованности в стране. Каждый должен думать о своем будущем и карьере заранее. Работодатели же, в свою очередь, должны все-таки предоставлять возможность молодежи проявить себя, так как именно от этой группы населения зависит состояние экономики России.

Вот основные задачи молодежного рынка труда, которые могут способствовать его развитию:

1. Достижение оптимального соотношения спроса и предложения на рынке, с помощью которого обеспечится и соответствующий уровень жизни основной части населения, а также сохраняется его эффективное стимулирование.
2. В стране должна быть сформирована оптимальная мобильность трудовых ресурсов – образовательная и географическая. От решения данной задачи напрямую зависит состояние всей рыночной экономики государства.
3. Россия должна вести производственную конкуренцию с другими странами, тем самым будет увеличено количество свободных рабочих мест на различных предприятиях.
4. Должно быть достигнуто наибольшее соответствие производства страны с профессиональной подготовкой молодых специалистов.

В настоящее время правительство России начало проводить активную политику на рынке трудовых ресурсов. Основной ее целью является помощь потерявшим или еще не нашедшим работу молодым специалистам. Такая политика сопровождается рядом мероприятий:

1. Помощь молодым специалистам в поиске работы посредством коммерческих и государственных служб по трудоустройству.
2. Содействие молодым предпринимателям в виде субсидий и кредитов на развитие бизнеса, а также обучение, консультации и льготное налоговое обременение созданных предприятий.
3. Государство всячески способствует развитию и расширению системы профессиональной подготовки, а также переподготовки. При этом происходит стимулирование работодателей в участии в данных программах. Тем самым освоить новую профессию или пройти переподготовку по уже имеющейся можно не только с помощью самих

государственных программ обучения, но и непосредственно на предприятии.

4. Государственная защита слабозащищенных слоев населения. В их число как раз-таки и входит молодежь. Для них правительство предусматривает квотирование рабочих мест, обучение новым профессиям, а также гарантирует дополнительную защиту при найме или увольнении.
5. Общественные работы, которые способствуют образованию новых рабочих мест. [4].

Однако проведение мероприятий в государственной сфере не всегда сможет быть достаточной, по большей мере состояние рынка труда зависит на прямую от взаимоотношений работодателя и работника, отношение самой молодежи к трудоустройству и отношение работодателя к «ультрасовременной» молодежи, которая имеет абсолютно новые, без советских пережитков взгляды и интересы.

Вот какую информацию нам дает статья «Ведомости Газпромбанк лизинг»:

«По данным портала Career.ru (проект HeadHunter), в первом полугодии 2018 г. молодые люди разместили на HeadHunter 2,3 млн резюме, но работодатели смогли предоставить им всего 250 183 вакансии. На одно рабочее место в среднем претендовало 7,4 человека – конкуренция среди молодых специалистов гораздо выше, чем среди всех остальных соискателей (4,5 резюме на место). В июне этого года уровень безработицы в России составлял 5%, а среди молодежи в возрасте 20–24 лет – 13,5%, сообщается в исследовании.

Компании часто не рассматривают резюме молодых специалистов, потому что их наем обходится дороже, чем наем других кандидатов, уверяет директор по развитию бизнеса и руководитель проекта YounGo хедхантинговой компании «Контакт» Анастасия Стасева. С последними все проще – в резюме указаны навыки, послужной список и достижения. О кандидате без опыта можно судить только по его личным компетенциям, объясняет эксперт. Приходится проводить многоступенчатые собеседования, игры и тесты, а также устраивать массовые рекламные кампании и ярмарки вакансий, чтобы выловить мало-мальски подходящих кандидатов. Это требует немалых инвестиций, а возврат средств не гарантирован.

Российская молодежь мечтает работать за границей.» [5].

Что, кстати, бывает более чем возможным. Но такая тенденция способствует активному оттоку «мозгов» из отечественной сферы труда.

Продолжение цитаты:

«Тем не менее число вакансий для молодежи растет. В первом полугодии 2018 г. по сравнению с таким же периодом 2017 г. их было больше на 22%. Однако число резюме на HeadHunter за это время выросло еще больше – на 34%, сообщает HeadHunter.

Исследование показало, что в последние годы спрос на молодежь рос в нескольких отраслях и профессиональных областях. Максимальная доля вакансий для молодых специалистов в общем числе вакансий – 51% – в продажах. На 2-м месте обслуживающий персонал в туристических компаниях, гостиницах и ресторанах (20%), на третьем – административный персонал (18%). Спрос на молодежь есть, хотя и в меньших масштабах, в финансовых компаниях и банках (14%). Берут начинающих и в подразделения информационных технологий, а также в IT-компании (11%). Меньше всего ждут молодых специалистов на производстве (5%).

В январе – июне 2018 г. в 32% вакансий для молодых специалистов по всей России указывалось требование технического образования, в 31% – экономического, в 13% – медицинского. В Москве же чаще требовалось юридическое образование, нежели медицинское (12% упоминаний в вакансиях против 5%).

Дипломированных специалистов работодатели часто учат дополнительно после найма. Например, на калужском шинном заводе немецкого концерна Continental трудится около 1000 человек, более половины – моложе 35 лет, рассказывает представитель завода. Завод предлагает стажировки как уже работающим в Continental молодым кадрам, так и только что принятым. Попасты на стажировку сложно: нужно пройти конкурс, к которому допускаются только сотрудники с профильным высшим образованием, идеальным английским и опытом работы на производстве.

Работодатели, как показало исследование, предлагают молодым весьма прозаическую работу: чаще всего они берут молодежь на должности официантов, менеджеров по продажам, курьеров, продавцов-консультантов и поваров. Для начинающих специалистов работодатели предлагают очень мало вакансий (1,4% от общего числа вакансий).

Пожелания молодежи совершенно иные. По данным Career.ru, чаще всего молодежь без опыта указывает в резюме, что ищет работу начинающего специалиста (26,4% общего числа резюме). В 5 раз меньше желающих устроиться продавцами-консультантами, в 20 раз – менеджерами по работе с клиентами.

Проблема с молодыми кадрами была всегда: молодежь требует больше, чем заслуживает, говорит Григорий Финкельштейн, партнер «Экопси консалтинга.» [5].

Именно из-за такого мнения молодежь останется без работы. Ошибочно полагать, что каждый только выпустившийся студент с пылкой горячкой рвется сразу на руководящие должности. Единственное, что требует новичок, это помощи.

Продолжение цитаты:

«Для работодателей молодежь – темная лошадка, от которой неизвестно, чего ждать. В некоторых компаниях даже есть правило: не назначать на руководящие должности людей моложе 35–36 лет, рассказывает эксперт.»

И это не все «правила». Иногда возникает ситуация, когда компания не берет на руководящий пост молодых женщин, так как те могут уйти в декрет. Конечно, такое отношение удастся подавить, благодаря настойчивому женскому стремлению убедить рынок труда в своей первостепенной заинтересованности в карьере, а не в семье. Это, однако, не означает и ничего многообещающего для демографии.

А вот и один из существенных факторов формирования проблем конкуренции трудоустройства – менталитет самого населения, половая и возрастная дискриминация. Конечно, в России и странах Европы этот фактор постепенно перестает играть какую-либо роль, в чем ведомости заставляют нас усомниться. Все же трудовая конкуренция соблюдает рамки современного правового кодекса.

Однако в достаточно развитых и передовых странах востока традиции общественного уклада практически перекрывают путь трудоустройства и быстрого карьерного роста молодежи и других слоев населения. Все это создает закостенелость, ведь, в одних случаях это выгодно, в других же такое отношение тормозит весь трудовой процесс. Азиатское общество, что стоит отметить, активно агитирует такую проблему, пытается развлекательно-манипуляционным способом менять отношение к ней и призывать к всеобщему ее рассмотрению для возможного решения. Примером может служить ворвавшийся в 2015 году на экраны японского телевидения мало продолжительный сериал – «Возрастная дискриминация», который рассказывает о молодой девушке, окончившей престижный университет, но после устройства в желаемую торговую компанию ей достаются одни только унижительные поручения от заказов визиток до смены лампочек в туалете. Именно с этого начинается ее категоричное неприятие постоянных издевок от старшего руководства и мужской половины рабочего персонала, девушка начинает дерзкую борьбу с давно закрепившейся в компании атмосферой дискриминации.

Продолжение цитаты:

«Главное, чего ждут работодатели от молодых, – ответственность. По данным Career.ru, в 22% вакансий работодатели указывают, что соискатели должны быть ответственными, в 10% – целеустремленными, еще в 10% – стрессоустойчивыми. Маргарита Глазкова, управляющий консультант практики «Подбор специалистов» Antal Russia Staffing Solutions, говорит, что у кандидатов нет опыта, поэтому работодатели уделяют столько внимания личным качествам. Они предпочитают самых стрессоустойчивых, многозадачных, общительных и открытых» [5].

На самом деле, самой тяжелым испытанием, возникающим при неудачных попытках трудоустройства, это психическо-эмоциональное настроение. Общество по мере своего развития все прочнее укрепляет систему виртуального мира, в котором выживает сильнейший, это создает депрессивную атмосферу в обществе. Эту трудность не принимают во внимание в силу ее противоречивости профессионализму, что в корне неправильно. В дальнейшем она станет более заметной и серьезной. Сейчас трудно представить насколько она может оказать влияние на рынок труда и разные сферы общества в будущем.

Продолжение цитаты:

«Работодатели готовы щедро платить молодежи в новых специальностях, которые вырастают из уже существующих профессий, потому что именно молодые люди быстро перестраиваются и восприимчивы ко всему новому, говорит Андрей Алясов, гендиректор компании Changellenge. По данным HeadHunter, например, в профессии маркетолога возникли новые специальности: менеджер по продвижению в соцсетях, digital-маркетолог, специалист по e-mail рекламе. Они зарабатывают от 46 000 до 110 000 руб. А в профессии аналитика совсем недавно возникли такие специальности, как аналитик больших данных, аналитик блокчейна или специалист по скорингу. Они зарабатывают от 51 700 до 120 000 руб.

Больше всего получают разработчики софта со знанием новейших технологий: разработчик систем машинного обучения или архитектор блокчейна смогут получать от 77 000 до 214 000 руб.

Однако получить такую перспективную и хорошо оплачиваемую работу выпускнику вуза, не прикладывая дополнительных усилий, не удастся, говорит Алясов. Он напоминает, что вуз лишь закладывает фундамент знаний, необходимо учиться дополнительно и получать как можно больше сертификатов. Эксперт советует молодым специалистам получить, например, сертификат scum-мастера – он

пригодится, если молодой человек хочет стать менеджером проектов разработки.» [5].

Это безусловно правильное и объективное мнение, должный и нужный совет. Тот, кто с абсолютным пониманием и достаточным набором способностей поступает учиться на желаемую профессию осознает это с самого начала.

По этим причинам социальная реклама, специализированная в данной области невероятно популярна. В условиях современного мира, когда человечество лучше воспринимает информацию посредством пропаганды, такой способ вполне эффективен.

Мнение, высказанное здесь не категорично. Вопрос трудоустройства сам по себе категоричен. Как общество может двигаться вперед, совершенствовать сферу труда, когда не хочет заботиться о будущем – о молодежи? Да и назад, на старшее поколение стоит иногда оглядываться. Но этот вопрос будет оставаться всегда, пока будут жадно расти требования работника и работодателя друг к другу – это закон веками сформированной системы человеческой жизни. Но об этом нужно говорить, об этом нужно думать. Неизвестно к чему ведет нас современный прогресс, потому как давление в обществе растет, а сам человек становится в нем только слабее и уязвимее.

### *Литература:*

1. Герций Ю. Занятость и рынок труда. // Человеческие ресурсы/Ю. Герций 2009 — 409с.
2. Дунаева Н. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики/Н. Дунаева 2008 — 429с.
3. Вишневская Н.Т. Государство на рынке труда - изменение стратегии // Мировая экономика и международные отношения. /Н. Вишневская 2007 — 271с.
4. Основные проблемы рынка труда молодых специалистов в Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-portal.ru/article/osnovnye-problemy-rynka-truda-molodyh-specialistov-v-rossiyskoy-federacii>
5. Что рынок труда предлагает молодым специалистам [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/07/23/776289-rinok-truda>



**Клокова Е.А.**

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

## **ПОСТТРАВМАТИЧЕСКАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ СПОРТСМЕНОВ КАК ЗАЛОГ ВОЗВРАЩЕНИЯ К СПОРТУ**

В спортивной среде, в первую очередь, в таком игровом виде спорта, как футбол, сочетающем в себе высокоскоростные перемещения игроков и частые контактные единоборства при отборе мяча, довольно распространены серьезные повреждения нижних конечностей (более 80%), особенно коленного и голеностопного суставов. Сложные анатомические и динамические особенности функционирования, а также высокая нагрузка на эти суставы вызывают наиболее частое их повреждение [3].

Травмы опорно-двигательного аппарата обуславливают длительный перерыв, а иногда и полную невозможность участия спортсмена в тренировочном процессе на прежнем уровне, что приводит к понижению его физической активности, снижает уровень жизни.

Несмотря на распространенность травм среди спортсменов, на сегодняшний день получено достаточно немного сведений о функциональных возможностях футболистов после получения травм нижних конечностей. Частый травматизм при занятиях футболом негативно влияет как на сиюминутные результаты команды, так и на спортивные достижения в более долговременной перспективе. При этом следует отметить, что посттравматическая реабилитация спортсменов – это длительный процесс, сочетающий в себе помимо определенных медицинских мероприятий комплекс мер психологического и педагогического характера, целью которых является полное устранение или максимальное уменьшение функциональных ограничений, обусловленных повреждением. В связи с этим, наиболее актуальна разработка методов максимально быстрого восстановления работоспособности спортсменов.

На предварительном этапе очень важна правильная оценка клинического состояния спортсмена, получившего травму. При этом в ходе диагностики, как правило, учитываются два момента: болевые ощущения спортсмена и функциональное состояние травмированного сустава и нижних конечностей в целом. К сожалению, ни одна из существующих методик, разработанных для объективной оценки характера и серьезности травм спортсменов, не позволяет судить, насколько полученная травма ограничивает его жизнедеятельность. В связи с этим, одним из критериев эффективности лечения, которому в

последнее время уделяется все более пристальное внимание, является исследование показателей уровня жизнедеятельности спортсменов. и ее Влияние методики физической реабилитации на качество жизни, особенно при комплексных повреждениях, требует дополнительного изучения. Поэтому разработка, научное обоснование и внедрение программы физической реабилитации спортсменов с учетом ее влияния на их физическое и психологическое состояние, является достаточно актуальной [1].

Повреждения структур голеностопных суставов или повреждения более крупных и сложных коленных суставов (от таких незначительных, как ущемление жировых телец, разрыв синовиальной оболочки, до тяжелых разрывов мениска, крестообразных и боковых связок и внутрисуставных повреждений) требуют специальной реабилитации.

Последние научные разработки медицины в этом направлении связаны с исследованием влияния различных видов двигательной активности и физиотерапевтических процедур на эффективность восстановления физической работоспособности спортсмена. Данные исследования направлены на разработку организационно-методических рекомендаций по наиболее эффективной посттравматической реабилитации при травмах нижних конечностей путем комплексного использования физических упражнений и других не медикаментозных средств, среди которых массажи различной направленности и вибростимуляции. Сочетание указанных видов реабилитационных процедур, в первую очередь, направлено на повышение эффективности цикла реабилитации, и, как следствие, уменьшение сроков временной неспособности к занятиям спортом на фоне высокого уровня функционального состояния нервно-мышечного и суставного аппарата поврежденной конечности и общей физической работоспособности.

Реабилитация спортсменов должна начинаться в возможно ранние сроки и носить комплексный характер. Необходимо отметить, что методика комплексного использования физических средств реабилитации должна предусматривать одновременное восстановление функциональных возможностей поврежденной конечности и общей работоспособности спортсмена. Таким образом, реабилитационная программа должна не только обеспечивать устранение локальных проявлений травмы, но и оказывать положительное влияние на общее физическое состояние больного.

Основные задачи посттравматической реабилитации на разных стадиях лечения заключаются в снижении интенсивности неблагоприятных реакций (устранении воспалительного процесса);

стимуляции мышц травмированной конечности; поддержании оптимального физического состояния спортсменов, недопущении гиподинамии; адаптации к нагрузкам; улучшении психического и эмоционального состояния спортсменов, особенно на начальной стадии, когда больной испытывает стабильные болезненные ощущения.

Задачей комплекса реабилитации, как известно, является улучшение крово- и лимфообращения, стимуляция регенерации тканей, восстановление объема движений травмированного сустава, функции мышц, формирование временных компенсаций утраченных функций.

С этой целью, как правило, назначаются общеразвивающие и специальные физические упражнения на сохранение подвижности в травмированном суставе с постепенно возрастающей нагрузкой, вибростимуляции и массаж. При этом основополагающим принципом моделирования технологий массажа для травмированного спортсмена является выбор тонизирующей или релаксирующей направленности, определяемый задачами соответствующих периодов реабилитации и физиологическими особенностями отдельных массажных приемов [2].

Восстановительные мероприятия спортсменов с травмами нижних конечностей предпочтительнее строить как единый тренировочный цикл, основой которого является этапность и рациональность подбора средств и методов. При этом выбор физических упражнений должен основываться на принципах построения лечебного процесса с опорой на индивидуальные особенности травмированного пациента, его физической подготовленности, и задач, решаемых в определенные периоды реабилитации.

Эффективность реабилитации спортсменов в полной мере зависит от разнообразия используемых методов и средств восстановления. Неплохие результаты при реабилитации достигаются благодаря использованию так называемой кинезотерапии. Этот активный метод лечения позволяет травмированному спортсмену полноценно участвовать в оздоровительном процессе, благодаря чему у него повышается мотивация, появляется вера в собственные силы и в установление контроля над болезнью, что ускоряет восстановление.

Для оценки эффективности реабилитационных мероприятий необходимо изучение и анализ изменений показателей качества жизни, включающих данные о физическом, социальном и, что особенно важно, данные о психосоматическом здоровье спортсмена, так как указанные показатели находятся в тесной взаимосвязи на всех этапах восстановления. Восстановление спортсмена проходит различные стадии от устранения ограничений амплитуды пассивных движений в

травмированном суставе, адаптации спортсмена к физической активности травмированной конечности, до возвращения к первоначальной выносливости и работоспособности. При этом немаловажным фактором является коррекция психического и эмоционального состояния спортсменов.

Медицинские исследования показывают, что спортсменам необходимо подробно объяснять характер травмы, цели, а также этапы процесса реабилитации. Кроме того, рекомендуется необходимая помощь психолога в целях наиболее эффективного преодоления спортсменом болевых ощущений и фрустрации, которые могут иметь место во время реабилитации.

При выявлении на некоторых этапах длительной реабилитации спортсменов психосоматических расстройств необходима корректировка терапии, добавление в структуру лечебно-реабилитационного курса психотерапии и, в случае необходимости, психофармакотерапии. Это способствует не только улучшению физиологического состояния спортсменов, но и обеспечивает наибольшую пользу лечебных процедур, повышает эффективность проведения реабилитационных мероприятий. Использование методов психологической коррекции спортсмена обеспечивает положительные результаты, полученные в процессе реабилитации, облегчает психическое, соматическое и социальное здоровье спортсмена.

Полное восстановление активной и пассивной подвижности поврежденного сустава, повышение спортивной работоспособности и восстановление способности к спортивным тренировкам достигается благодаря физическим упражнениям различной направленности, которые на последней стадии реабилитации приближаются по своему объему, интенсивности и специфике к начальному этапу спортивной тренировки. При этом особое внимание должно уделяться восстановлению профильной работоспособности спортсмена; используется быстрый бег, прыжковые и имитационные упражнения в бассейне.

На заключительном этапе реабилитации спортсменов используются специально подобранные физические упражнения, которые по своему объему, интенсивности и специфике приближаются к тренировочным.

Как итог реабилитационных мероприятий проводятся специальные двигательные тесты, оценивающие пассивную гибкость и устойчивость поврежденного сустава, и различные режимы работы мышц, соответствующие специализации спортсмена. Кроме этого, в качестве средства профилактики рецидивных повреждений необходимо проведение заключительной экспертизы с участием

психотерапевта, врачебного и педагогического персонала, принимавшего участие в реабилитации спортсмена, врача и тренера команды [4].

Таким образом, рациональное использование индивидуального комплекса реабилитационных мероприятий, направленных на улучшение физического, психического и соматического состояния, является залогом возвращения спортсмена к привычной деятельности.

### *Литература:*

1. Боголюбов В.М. Медицинская реабилитация или восстановительная медицина? – Физиотерапия, бальнеология и реабилитация, 2006, 1, с.3-12.
2. Валеев Н. М. Проблема реабилитации спортивной работоспособности футболистов после травматических повреждений // Теория и практика футбола. 2002. - №1 (13).
3. Епифанов В.А., Кузбашева Т.Г. Роль и место лечебной физкультуры в медицинской реабилитации. – Физиотерапия, бальнеология и реабилитация, 2004, 6, с.3-5.
4. Крамской С.И., Грачев А.С. Эффективность применения здоровьесохраняющей технологии в рамках образовательного процесса в ВУЗе // Успехи современной науки. – 2017. – №3. – Т.2. – С. 6-10.

**Ключ А.А., Коршунов А. Г.**

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

### **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ НЕЧЕТКОЙ ЛОГИКИ ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА**

Качество образования – это принципиально важный вопрос, влияющий не только на интеллектуальный потенциал подрастающего поколения, но и на общее будущее страны [1].

Одной из проблем современного образования является тот факт, что учащиеся, изучая различные дисциплины получают не всегда достаточное количество полезной информации. Это связано с тем, что большинство дисциплин тесно взаимосвязаны между собой, и вместо того, чтобы изучать что-то новое, часто выходит, что учащиеся, изучают одно и то же, когда необходимо стремиться к получению и усвоению различной информации. Конечно, это не означает зубрежку одного и того же материала, но данный процесс можно и нужно оптимизировать для усвоения учащимися большего объема полезной информации.

Обучение строится по принципу - преподаватель дает часть необходимой информации, дает вектор, по которому обучающийся должен далее самостоятельно изучать новый материал. Это могут быть методические пособия, книги, интернет страницы и т. д. С данным материалом и производится дальнейшая работа. Часто возникает проблема, когда учащийся встречается с одним и тем же материалом несколько раз и у него возникает мысль о простоте учебной программы, на самом деле новых знаний нет, это просто повтор изученного ранее материала.

Цель данной статьи – реализовать подход, который может показать степень близости одной дисциплины к другой в плане учебно-методического материала, тем самым можно определить оптимальный порядок изучения дисциплин, сэкономить время учащегося, для преподавателя это позволит рациональнее распределить темы и материал курса, все это поможет улучшить качество обучения, за счет исключения из графика «похожих» дисциплин или материалов.

Для решения данной проблемы можно использовать инструменты нечеткой логики. Нечеткая логика предоставляет подход, позволяющий преобразовать экспертные семантические описания и оценки в цифровую пространственную модель, прогнозирующую местоположение интересующего объекта или явления.

В данной работе будет предложено несколько подходов для оценки учебных материалов.

В первую очередь, для всех подходов, необходимо составить словарь ключевых слов. В него должны входить слова, имеющие смысл исключительно в пределах выбранных предметных областей.

После чего необходимо выбрать источники информации по данным предметным областям. В качестве примера для первых двух методов были взяты две области, непосредственно связанные с информационными технологиями: веб-разработка и языки программирования, соответственно были выбраны следующие книги:

1. Изучаем HTML, XHTML и CSS. Эрик Фримен, Элизабет Фримен
2. Изучаем HTML 5. Эрик Фримен, Элизабет Робсон
3. Язык программирования C#. 4-е издание. А. Хейлсберг, М. Торгерсон, С. Вилтамут, П. Голд.

Далее необходимо найти количество встреченных ключевых слов в каждом из источников, полученные данные удобно представить в виде таблицы (Таблица 1)

Таблица 1. Фрагмент таблицы найденных слов

Слова \ Книги	Изучаем HTML, XHTML и CSS	Изучаем HTML 5	Изучаем C#
Сайт	<b>68</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Браузер	<b>160</b>	<b>178</b>	<b>0</b>
Дизайн	<b>34</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
Интерфейс	<b>2</b>	<b>121</b>	<b>117</b>
class	<b>75</b>	<b>25</b>	<b>616</b>
Макет	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
Шаблон	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
Движок	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Наследование	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>20</b>
Поле	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>96</b>
Скрипт	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Сервер	<b>45</b>	<b>69</b>	<b>0</b>
Хост	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Домен	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
Метод	<b>27</b>	<b>123</b>	<b>486</b>

Метод первый. Графическое представление данных. Данный метод не предполагает тщательного анализа, а лишь позволяет быстро и наглядно найти схожесть дисциплин. На рисунке 1 изображено 3 графика. Два из которых имеют приблизительно одинаковые очертания (Оранжевый и Синий), а третий график (Серый) явно выбивается из общей картины (Рисунок 1).

Это значит, что, читая книги «Изучаем HTML 5» и «Изучаем HTML, XHTML и CSS» учащийся будет осваивать меньше новой информации, т. к. обе книги относятся к одной предметной области, и описывают одно и тоже разными словами. Это не означает, что данные книги полностью идентичны друг другу – нет, но некоторые базовые вещи будут повторяться. Таким образом более рационально с точки зрения изучения нового материала будет выбрать одну книгу по веб-программированию и книгу по C#.

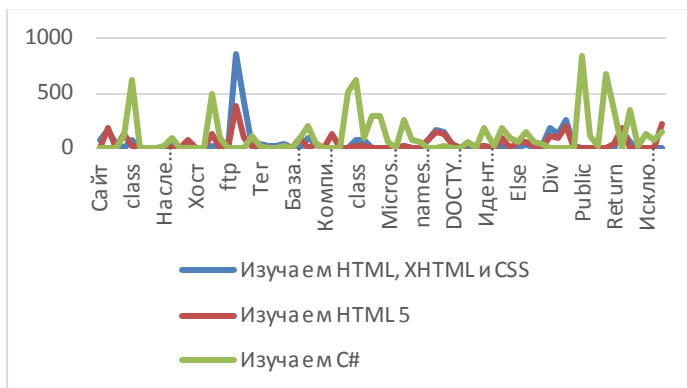


Рисунок 1. Встречаемость слов

На практике же, в качестве учебного пособия берется не 3, 4 книги, а десятки книг, а также список ключевых слов может исчисляться сотнями единиц. В таком случае графическое представление становится не удобным для анализа.

Метод второй. Необходимо вывести числовой показатель – «К», который будет изменяться в диапазоне от 0 до 1, где 0 полное отсутствие совпадения, а 1 – полное соответствие. Вариантов записи коэффициента множество, все они отличаются сложностью и близостью полученных значений. Ниже представлен - коэффициент Серенсена (1):

$$K = \frac{2 \cdot c}{a + b}, \quad (1)$$

где  $c$  – кол-во найденных слов в обоих текстах,  $a$  – кол-во совпадений ключевых слов в первом тексте,  $b$  - кол-во совпадений ключевых слов во втором тексте [2].

Далее произведен расчет коэффициента Серенсена для учебных материалов по веб-разработке (1 и 2 книга).

Значение  $a = 47$ , Значение  $b = 62$ . Кол-во слов из словаря найденных и в обоих источниках  $c = 45$ , отсюда  $K = \frac{2 \cdot 45}{47 + 62} = 0,825$ . Данный коэффициент близок к 1, что означает, что обе книги сходны по своему содержанию.

Коэффициент Серенсена для 1-ой и 3-ей книги,  $a = 47$ ,  $b = 46$ ,  $c = 32$ ,  $K = 0,59$ .

Как видно, полученные коэффициенты соответствуют графическому представлению схожести книг, а также они более удобны в дальнейшем анализе.

Отсюда следует, что, используя данный метод можно выявить степень схожести дисциплин, книг, методических пособий, тем самым



более грамотно распределить свое время для дальнейшего изучения, или внести изменения в учебный план.

Данный метод имеет один существенный недостаток, он не учитывает количество совпавших слов, таким образом учитывается сам факт совпадения, и неважно встретилось слово один раз или на порядок больше, оно все равно будет учтено, хотя это, вообще говоря, неправильно. Предложенный выше метод подходит для быстрой и поверхностной оценки, из-за этого имеет меньшую точность по сравнению с дальнейшим методом.

Метод третий. Данный метод учитывает встречаемость слов одинаковой тематики, и учитывает мнение условного эксперта (ответственный по учебной части, преподаватель и т.д.). Так как в данном процессе участвует эксперт следует применить инструментарий нечеткой логики (fuzzylogic).

Имеется выборка некоторых ключевых слов из двух пособий, курса информационных технологий: «Информационные технологии (ИТ) и «инфокоммуникационные системы и сети» (ИКС и сети) (Рисунок 2).

	Информационные Технологии	Инфокоммуникационные системы и сети
Модель OSI	2	6
Сеть	31	45
Эталонная модель	1	4
Уровень	56	106
Протокол	14	309

Рисунок 2. Фрагмент таблицы встречаемости слов

Для каждой строки таблицы необходимо найти коэффициент  $p_i$  по формуле (2):

$$p_i = \begin{cases} \frac{\min(x_i, y_i)}{\max(x_i, y_i)} & , x_i, y_i > 0 \\ 0 & , x_i = 0, y_i = 0 \end{cases} \quad (2)$$

Где  $x_i, y_i$  соответственно элементы  $i$ -ой строки. В итоге получится набор коэффициентов  $0 \leq p_i \leq 1$ , например как на Рисунок 3. Необходимо подсчитать, количество значений, которые превышают оценку эксперта ( $p_i$ ),  $0 \leq p_i \leq 1$ , следует рассматривать данную константу как строгость отбора, где чем меньше значение, тем строже отбор. Константу  $p_f$  устанавливает эксперт, основываясь на своих

знаниях и опыте в предметной области, в данной статье, например, она равна 0.5.

Информационные Технологии и	Инфокоммуникационные системы и сети	$p_i$
2	6	0,333333
31	45	0,688889
1	4	0,25
56	106	0,528302

Рисунок 3. Значения коэффициента  $p_i$  для различных слов

Таким образом для заданного  $p_f$  и выборки из 10 слов, количество  $p_i$ , которые превышают порог, составляет 3 (30% от общего числа строк). Стоит учесть, что под общими строками понимаются строки, в которых оба элемента больше 0,  $x_i > 0, y_i > 0 \forall i$ , так как нет смысла учитывать слова, которые априори не встречаются хотя бы в одном из пособий. обозначить данный процент можно символом «K» (как в примере выше), тогда  $K \in [0,1]$ , в данном случае  $K=0.3$ , данный параметр уже можно использовать для оценки, но так как задействован инструментарий нечеткой логики, целесообразно будет получить качественную оценку данного критерия.

Для получения качественной оценки необходимо ввести нечеткое множество Y «Пособия похожи» на базовом множестве X [0 ... 100], которое показывает процент совпавших слов.

Пусть Эксперт считает, что пособия похожи при  $x \in X, x > 50$ . Тогда можно построить функции принадлежности, следующего вида (**Ошибка! Источник ссылки не найден.**) [3][4]. Отсюда можно сделать вывод: данные пособия включают в себя разный материал, изучаются на разных курсах, но при этом часть материала пересекается, в данном конкретном случае, ИТ по программе идет раньше ИКС и сети и получается так, что ИТ охватывает приличную часть материала, которая будет рассмотрена позже по программе.

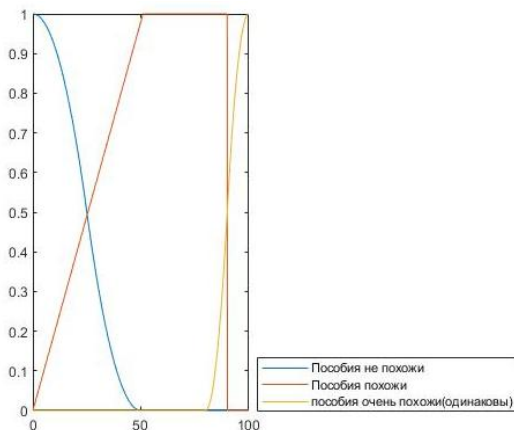


Рисунок 4. Графики функций принадлежности

Применяя данный метод к пособиям, описанным выше (1-ая и 2-ая книги), коэффициент  $K$ , при  $r_f = 0.5$ , составит  $K = 51$  (было 0.825), что значительно меньше, чем прошлый результат. Также стоит учесть, что при описанном подходе, путем варьирования  $r$  можно усиливать или ослаблять требования к литературе.

На основе данного подхода можно создать информационную систему, в которой задача эксперта будет сводиться к выбору пособий, которые необходимо сравнить, и назначению пороговых значений  $r_i$  а. На выходе кроме количественной оценки система будет выдавать качественную оценку, что может быть очень полезно в определенных ситуациях.

Применяя инструменты нечеткой логики и выяснив схожесть учебных дисциплин можно более рационально подобрать изучаемый учебный материал, тем самым более эффективно использовать учебное время.

### *Литература:*

1. Проблемы в сфере образования. – URL: <https://pandia.ru/text/83/399/99076.php> Дата обращения (1.11.2019) – Текст: электронный.
2. Abundance-Based Similarity Indices and Their Estimation When There Are Unseen Species in Samples/Anne Chao, Robin L. Chazdon, Robert K. Colwell, Tsung-Jen Shen. - Biometrics 62. – с 362-364.
3. Кофман А. Введение в теорию нечетких множеств: Пер. с франц. — М.: Радио и связь, 1982. — 432 с.

4. Обычная графика MATLAB. – URL:  
<http://www.phys.nsu.ru/cherk/matlab6/Chapter%206/1.htm>. Дата  
обращения(1.11.2019) – Текст: электронный.

**Кобзева Г.А.**

*Белгородский государственный технологический  
университетим В.Г. Шухова, г. Белгород*

### **ТРУДНОСТИ, ПРОБЛЕМЫ И ТРЕБОВАНИЯ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

Во время поступления в вуз и обучения, каждый думает о том, что после выпуска и получения долгожданного диплома, найдет достойную, высокооплачиваемую работу и займет свое место в этой жизни, и станет ценным сотрудником. Каждый год выпускается огромное количество выпускников и к большому сожалению, большая часть молодых специалистов пополняет ряды безработных. В чем же причина этой проблемы?

Эту проблему рассматривали с разных сторон, и есть множество мнений и точек зрения на этот счет.

Одной самой главной причиной является то, что молодого специалиста не рассматривают серьезно из-за отсутствия опыта работы. Понятное дело, что взять на работу уже опытного специалиста гораздо выгоднее, он уже знает особенности своей работы, и хорошо осведомлен обо всех тонкостях и нюансах своей профессии. Опытный специалист работает лучше и качественнее в стрессовой ситуации. Молодой выпускник вуза не обладает достаточными навыками профессии, а соответственно его необходимо заново обучать, что не совсем входит в его планы, т.к. на это уйдет много времени. И в таких случаях обычно работодатель либо отказывает в работе, либо заканчивает собеседование многообещающей фразой «Мы Вам перезвоним».

Рассматривая другую не маловажную причину, можно придти к выводу, что на сегодняшний день рынок перезаполнен такими специалистами как юрист, экономист, бухгалтер, менеджер и рабочие места по этим специальностям отсутствуют. Гораздо проще найти работу по рабочим специальностям, таким как, сварщик, водитель, монтажник, но люди, получившие высшее образование, естественно хотят работать по специальности. [1]

Еще одной причиной трудовой беспомощности является отсутствие желания работать и обеспечивать себя и свою семью.

Безразличное отношение к своей жизни, приводит молодых людей к иждивению, что отягощает их жизнь, семью и общество в целом.

Само по себе получение высшего образования не дает никакой гарантии того что в будущем вы не столкнетесь с проблемой безработицы, т.к. молодежь мало востребована на рынке труда из-за отсутствия опыта работы. Получение красного диплома так же не гарантирует 100% трудоустройство.

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

Очень часто случается так, что профессия, которая была востребована в начале обучения студента, к моменту окончания вуза и получению диплома оказывается никому не нужной. И молодые люди идут работать туда, где можно хорошо заработать и достигнуть в дальнейшем продвижения по карьерной лестнице. И к тому же получить навыки в совершенно противоположной сфере деятельности, совсем не сложно, на данный период времени есть масса переквалификационных курсов.

В настоящее время во многих институтах и университетах страны, возродились Студенческие Строительные Отряды, которые позволяют студентам приобрести стаж работы во время каникул. Данный опыт работы является отличным фундаментом для начала трудовой деятельности будущего выпускника вуза. Даже есть нет специализированного направления в отрядах, который может дать опыт работы по специальности, можно окончить курсы и получить дополнительное образование, что позволит в дальнейшем иметь запасной вариант при поиске рабочего места.

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

Конечно, решение проблемы трудоустройства молодежи в данном случае – задача государства. Важно обеспечить социальную поддержку выпускников, смягчив для них критерии приема на работу или обеспечив гибкий трудовой график тем, кто еще учится.

Возможность трудоустройства даже без опыта работы – еще один принципиально важный критерий, так как в противном случае получается замкнутый круг.

На базе Закона «О занятости населения в РФ» [2] и Постановления «Основные направления государственной молодежной политики в РФ» [3] разрабатываются региональные и местные программы содействия занятости молодежи.

К основным мерам, направленным на обеспечение занятости молодежи относятся:

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

В этих условиях работодатели предъявляют более высокие требования к качеству рабочей силы, в том числе и выпускникам. Следовательно, современный выпускник вуза должен иметь, так называемый, новый проектный тип мышления, основу которого составляет не стремление к стабильной и возрастающей карьере в рамках одной организации, а мотивированный интерес к конкретному проекту организации и получению признания среди коллег-профессионалов.[6]

Работодатели стремятся обеспечить большую гибкость наемного труда через разнообразие рабочих операций и трудовых навыков, ротацию рабочих мест, непрерывное обучение, внедрение гибких графиков рабочего времени и т.д. По утверждению специалистов, в настоящее время, в условиях глобальной конкуренции на рынке труда первенство принадлежит высокообразованным работникам свободных профессий. Подобных людей принято называть транспрофессионалами. Это специалисты, которые за счёт своего мышления и способов организации деятельности, должны быть готовы работать в различных профессиональных средах.

Представления работодателя о хорошем современном работнике включает наличие следующих качеств:

- клиентоориентированность;
- потенциал к обучению и ответственность за собственное развитие;
- приверженность профессии и компании;
- стрессоустойчивость;
- системное мышление;
- самостоятельность и способность взять на себя ответственность за результат;
- умение работать в команде;
- умение решать нестандартные задачи;
- работоспособность;
- гибкость мышления;
- творческий, или даже, инновационный образ мысли;
- широкий профессиональный кругозор.

В целом же несоответствие уровня развития трудового потенциала выпускников критериям современной конкурентной борьбы, слабая подготовленность молодых специалистов к самовыживанию в новых условиях (а часто и отсутствие таковой) снижают уровень конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда. При этом длительное отсутствие профессиональной и личностной перспективы сказывается не только на уровне жизни молодежи, оно самым непосредственным образом отражается на ее психологическом состоянии: росте ощущения неопределенности, неуверенности в завтрашнем дне, ослаблении чувства собственного достоинства.[4]

Для осуществления практических мер по решению проблем трудоустройства и создания качественной системы обучения молодых специалистов на рабочих местах на территории РФ была введена программа организации временной занятости безработной молодежи «Молодежная практика». Целью данной программы является трудоустройство выпускников учебных заведений, зарегистрированных в качестве безработных более 3 месяцев, в возрасте от 16 до 26 лет на временные рабочие места, позволяющие приобрести профессиональные знания, умения и навыки для получения постоянного рабочего места. Программа «Молодежная практика» утвердилась как эффективная форма работы с безработной молодежью, позволяющая повысить ее конкурентоспособность на рынке труда и создать благоприятные условия для трудоустройства выпускников учебных заведений.

Однако в настоящий момент эта программа не реализуется в связи с недофинансированием. [5]

Отсюда можно сделать вывод что в условиях продолжительного системного кризиса опасность проникает каждодневно в жизнь все большего количества молодых людей

Проблемы молодёжи, при всей их специфичности нельзя разрешать в отрыве от организации помощи семьи, образования, здравоохранения, охраны общественного правопорядка, физкультуры и спорта и т.д. Как свидетельствует практика, молодые люди часто сталкиваются с проблемами, которые сами не могут решить. Поэтому поддержка им просто необходима.

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

#### *Литература:*

1. Керимкулов Д.К. Социальные проблемы сельской молодежи в Кыргызской Республике // Вестник Калмыцкого университета. – 2012. – № 4. - С.26-28.
2. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 03.07.2018).
3. Постановление ВС РФ от 03.06.1993 N 5090-1 «Об Основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации».
4. Александрова О., Верпаховская Ю. Глобальные вызовы и реформирование образования, проблемы соответствия // Социальные проблемы в контексте национальных проектов. Под ред. А.Ю.Шевякова, Москва, ИСЭПН РАН, 2007.
5. Интернет- ресурс <http://trudobzor.ru>
6. Аврамова Е., Кулагина Е., Верпаховская Ю. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции // Человек и труд. - 2007. - N 9. - С. 41 - 47.



**Ковалева М.В., Жован Г.Ф.**

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

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ  
КОНТРОЛЯ УРОВНЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ  
СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА  
(на примере БГТУ им. В.Г. Шухова)**

Федеральные государственные образовательные стандарты имеют целевую направленность преимущественно на освоение студентами компетенций - формирование большого набора умений, навыков и личностных качеств, а не только сообщение обучающемуся теоретических знаний, что впоследствии в комплексном воздействии позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно реализовываться в профессиональной деятельности [4].

Под компетенцией следует понимать обладание, наряду со знаниями, умениями и навыками, еще и способностью максимально эффективно вести себя в ситуациях, которые могут сложиться в ходе профессиональной деятельности и которые не всегда можно предсказать теоретически [2].

Современная система образования требует выработки у обучающихся высокого уровня знаний, навыков и умений. Студент должен обладать необходимой теоретической информацией (знания), быть в состоянии применять ее на практике (умения), а так же быть способным довести это применение до автоматизма (навык).

В ряде образовательных дисциплин основное внимание принято уделять знаниям, а умениям и навыкам нередко отводят вспомогательную роль. Наряду с этим существуют образовательные дисциплины, в которых умения и навыки (способствующие дальнейшему развитию и становлению будущих специалистов, успешной профессиональной деятельности), имеют немаловажное значение, к таким дисциплинам можно отнести «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» и дисциплину «Физическая культура и спорт».

В соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами третьего поколения формируемой компетенцией в данных дисциплинах является ОК-7 - способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- знать содержание (разделы) дисциплины; научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни, средства и методы физической культуры, методики самостоятельных занятий, законодательную базу физической культуры и спорта, перечень контрольных (зачетных) нормативов; ступени и нормы тестовых упражнений Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» [3]; технику безопасности при выполнении физических упражнений;

- уметь применять средства и методы физической культуры, теоретические знания для развития и совершенствования психофизических качеств, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие двигательных способностей, достижение полноценной социальной и профессиональной деятельности;

- владеть системой практических умений и навыков (с выполнением установленных нормативов по общефизической подготовленности), теоретическими знаниями, средствами и методами физкультурно-спортивной деятельности для самостоятельного совершенствования функциональных и двигательных возможностей, достижение личных, социальных и профессиональных целей.

Для «Элективных дисциплин по физической культуре и спорту» применяются практические занятия. Дисциплина «Физическая культура и спорт», кроме практических, содержит блок теоретических (лекционных) занятий.

К используемым средствам оценивания относятся: опрос, собеседование, сдача контрольных нормативов. Для дисциплины «Физическая культура и спорт», кроме вышеперечисленных средств оценивания применяется теоретический зачёт.

Используются следующие формы контроля: текущая и промежуточная. Текущий контроль проводится в форме тестирования уровня физической подготовленности студента и выполнения им заданий по разделам программы и видам спорта.

Промежуточным контролем является зачёт по дисциплине. Он проводится в форме сдачи студентом контрольных зачётных нормативов в конце каждого семестра (зимние и летние нормативы). К сдаче зачётных нормативов допускается студент, не имеющий пропусков практических занятий.

Все текущие и контрольные нормативы по физической культуре студент сдаёт для оценки преподавателем уровня его физического развития, подготовленности и функциональной тренированности, в том числе и для оценки его готовности к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) [1].

Промежуточная аттестация осуществляется в конце каждого семестра (1-5 семестры обучения) в форме зачёта.

Теоретический зачет проходит в форме устного ответа. Студенту задается два вопроса из теоретического раздела дисциплины. При неполном ответе на предлагаемые вопросы, преподаватель может задавать дополнительные вопросы из списка контрольных вопросов.

Студент получает теоретический зачет, если дает полные ответы на предложенные преподавателем вопросы, а так же в случае если возникают незначительные ошибки в ответах, но студент не затрудняется ответить на дополнительные вопросы преподавателя. Студент не получает зачет если затрудняется ответить на основные и дополнительные вопросы, предлагаемые преподавателем и пробелы в знаниях носят существенный характер.

К теоретическому зачёту допускаются студенты, посетившие практические занятия в полном объёме дисциплины, сдавшие теоретический устный опрос и контрольные нормативы (шестой семестр обучения).

В ряде дисциплин, наиболее часто ограничиваются традиционными методами (зачёт, экзамен, как контрольная точка после курса лекционных занятий), которые не всегда являются эффективными для определения уровня освоения компетенции обучающимися.

Большинством специалистов, оптимальным путём формирования системы оценки качества подготовки студентов, считается сочетание традиционного подхода и инновационного подхода, который опирается на новые методики ведущих отечественных педагогов и современный зарубежный педагогический опыт.

Соответственно, в процессе оценки студентов, будущих выпускников необходимо использовать как традиционные, так и инновационные виды и формы контроля.

При этом постепенно традиционные средства следует совершенствовать в направлении компетентного подхода, а инновационные средства адаптировать для более широкого применения на практике.

На современном этапе формы контроля должны стать своеобразным вспомогательным элементом методик обучения, позволяя студенту более четко оценивать достижения и недостатки, скорректировать уровень двигательной активности, а преподавателю – эффективно смоделировать действия обучающегося для дальнейшей успешной профессиональной деятельности.

*Литература:*

1. Грачёв, А.С. Сравнительный анализ функциональной тренированности студентов различных специальностей / А.С. Грачёв. Актуальные вопросы физического воспитания молодежи и студенческого спорта Сборник трудов Всероссийской научно-практической конференции. 2018. С. 46-51.

2. Грачёв, А.С. Взаимосвязь показателей функциональной тренированности и физической подготовленности студентов с мотивами занятия спортом / А.С.Грачев, Е.В.Гавришова, А.А.Третьяков. Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2018. № 11 (165). С. 68-72.

3. Крамской, С.И. Популяризация Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО в опорном вузе / С.И. Крамской, Д.Е. Егоров, А.С.Грачев, И.А.Амельченко, И.В.Куликова, М.В. Иванов. Современный ученый. 2017. № 9. С. 41-45.

4. Кутергин, Н.Б. Влияние физической культуры на воспитание личности / Н.Б.Кутергин, Д.Е.Егоров, О.В.Шевченко, Е.Б.Шагаева. Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях Сборник статей XIV Международной научной конференции. 2018. С. 198-201.

**Кожевников С.В., Кожевникова А.В.**

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

**ПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ В СООТВЕТСТВИИ С  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ 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 энергетике, 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 на обеспечение воспроизводства социального опыта, 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 следующеедополнительное профессиональное образование: 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, газэлектросварщик[4].

В рамках высшего образования, энергетика теплотехнологий имеет различные стандарты.

Такие образовательные стандарты можно представить по следующим направлениям.

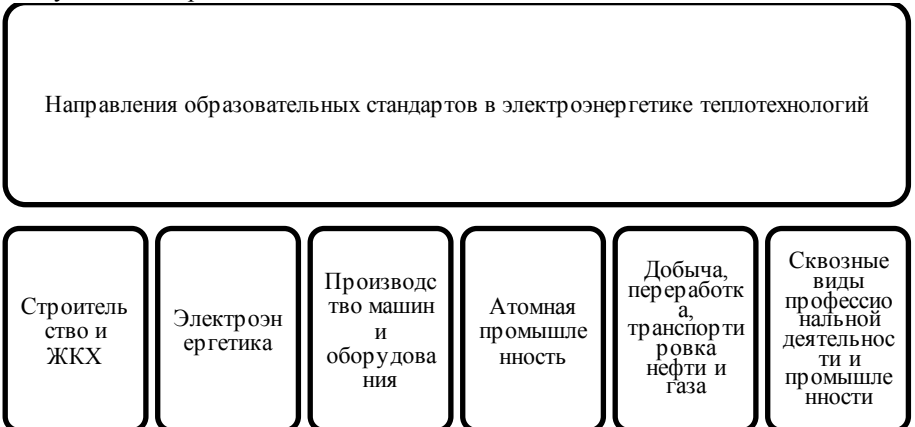


Рис. 1. Направления образовательных стандартов в электроэнергетике теплотехнологий

Рассмотрим каждое направление образовательных стандартов в электроэнергетике теплотехнологий в отдельности.

Итак, в сфере «Строительство и ЖКХ» существуют следующие образовательные стандарты:

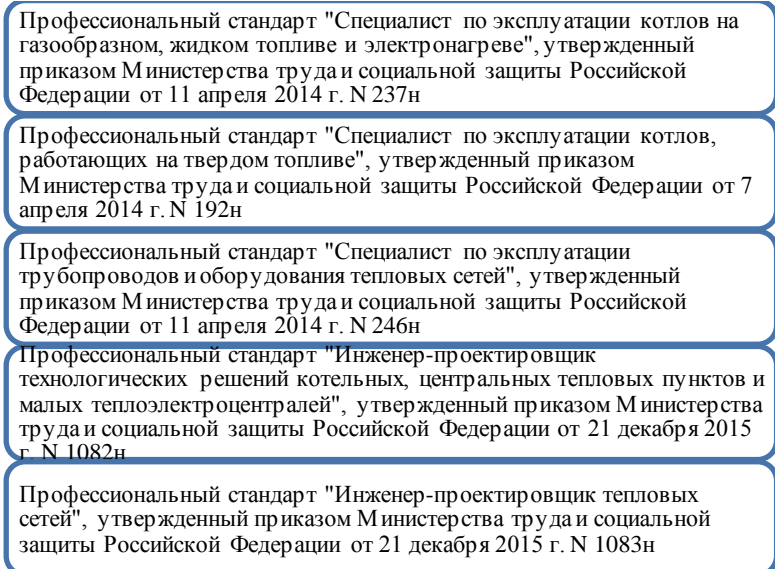


Рис. 2. Профессиональные стандарты в сфере «Строительство и ЖКХ»

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:

- Эксплуатация теплофикационных котлоагрегатов, работающих на твердом топливе;
- Проведение диагностики котельного оборудования и другого технологического оборудования;
- Управление технологическими процессами выработки тепловой энергии котельной, работающей на твердом топливе;
- Осуществление технического регламента котлоагрегатов, работающих на твердом топливе;
- Исполнение 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 котлоагрегатов, работающих на твердом топливе;
- Техника общения с персоналом котельной, работающей на твердом топливе.

Далее рассмотрим профессиональные стандарты направления «Электроэнергетика».

Профессиональный стандарт "Работник по оперативному управлению объектами тепловой электростанции", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 декабря 2014 г. N 1038н

Профессиональный стандарт "Работник по организации эксплуатации электротехнического оборудования тепловой электростанции", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 июля 2015 г. N 428н

Профессиональный стандарт "Работник по организации эксплуатации тепло механического оборудования тепловой электростанции", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. N 607н

Профессиональный стандарт "Работник по оперативному управлению тепловыми сетями", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 декабря 2015 г. N 1162н

Профессиональный стандарт "Работник по расчету режимов тепловых сетей", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 г. N 1072н

Профессиональный стандарт "Работник по ремонту оборудования, трубопроводов и арматуры тепловых сетей", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 г. N 1069н

Профессиональный стандарт "Работник по эксплуатации оборудования, трубопроводов и арматуры тепловых сетей", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 декабря 2015 г. N 1164н

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.

Основные инструменты инженера-теплоэнергетика – это актуализированные программные продукты автоматизированного проектирования и управления инженерными системами жизнеобеспечения (CAD, CAM, CALS, PDM, ZULU7), программы компьютерного моделирования и анализа, программы управления активом (EAM) и другие подобные инструменты компьютерного проектирования, анализа и управления [4].

Инженера-теплоэнергетика для моделирования и прогнозирования состояния теплоэнергетических систем использует модели и макеты аналогичных энергосистем. В ходе мониторинга показателей работы технологического оборудования энергосистемы, инженер-теплоэнергетик использует данные приборов измерения контроля энерготехнологических комплексов. Одним из основных инструментов работы инженера-теплоэнергетика при взаимодействии с оперативным персоналом, которые включены в перечень технологического управления, являются 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. Будущему специалисту необходимо владеть методикой проведения расчетов и конструирования теплотехнологических энергосистем с учетом предусмотренных экологических мероприятий (обезвреживания отходов) для разрабатываемого комплексного оборудования [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»

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

Международ. 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).

6. 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.

**Кожушков А.Д., Ванькова Т.Е.**

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

## **СИСТЕМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СТУДЕНТОВ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ.**

**Введение.** Дополнительное профессиональное образование (ДПО) – важный элемент образовательной деятельности, роль которого особенно возросла в связи с резким ускорением научно-технического прогресса, т. к. полученные знания быстро устаревают, а количество новых – стремительно увеличивается. Появляются новые направления (например, нанотехнологии), усложняются существующие профессии, динамически перераспределяется потребность в кадрах. ДПО превращается в отдельное направление образования, объем которого значимо растет.

**Формы ДПО и законодательная база.** Реализация программ ДПО имеет свои формы и особенности. Продолжительность обучения может колебаться в пределах от 6 до 1000 учебных часов и более, слушатели нацелены на рассмотрение конкретных ситуаций, новейших научных и технических достижений, их профессиональный

и жизненный опыт достаточно высок. Из этого следует, что учебный процесс в системе ДПО отличается от ВПО и должен быть организован по определенным технологиям, учитывающим специфику взрослой профессиональной аудитории. При этом программы ДПО должны быть ориентированы на соответствующие профессиональные стандарты. Все это предполагает особые требования к подготовке учебно-методической документации, проведению учебного процесса, рекламным кампаниям и т. д.

Важной задачей ДПО в вузе может стать дополнительная подготовка студентов по профессиональным программам, ориентированным на обучение выполнению конкретных трудовых функций, требуемых заказчику или необходимых для сдачи экзамена на профессиональный сертификат.

Программы ДПО реализуются в виде программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки. Программа повышения квалификации направлена на повышение профессионального уровня, совершенствование и (или) получение новой компетенции. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности или приобретения новой компетенции.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» профессиональные стандарты применяются:

1 работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

2 образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

3 при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

При разработке программ повышения профессиональной квалификации в обосновании должны быть указаны взятый за основу профессиональный стандарт, обобщенная трудовая функция (ОТФ) и трудовые функции, по которым будет осуществляться повышение квалификации.

При разработке программ профессиональной переподготовки в обосновании должны быть указаны взятый за основу один или несколько профессиональных стандартов по данному направлению и ФГОС ВПО, используемые в программе соответствующие ОТР и трудовые функции из профессиональных стандартов, виды деятельности, компетенции по видам деятельности и практический опыт из ФГОС ВПО, по которым будет осуществляться переподготовка.

**Оценка результатов ДПО.** Важным элементом в программах ДПО является оценка результатов обучения. Методы оценивания необходимо выбирать так, чтобы их совокупность обеспечивала объективность и надежность оценки. Также важно обеспечить оптимальную ресурсоемкость процедуры.

Оценка должна иметь интегративный (целостный) характер:

оценку необходимо проводить при выполнении деятельности в реальных условиях или максимально приближенных к ним: сумма результатов оценивания знаний и умений не дает возможности судить о готовности их применять и не может привести к выводу о наличии профессиональной квалификации;

оценка, как правило, осуществляется в несколько этапов: любая профессиональная деятельность представляет собой сложный процесс, и оценить профессиональную квалификацию одномоментно и за короткий период времени чаще всего невозможно;

объективность оценки профессиональной квалификации может быть достигнута за счет ее проведения независимыми экспертами на основании четко сформулированных (диагностических) показателей и критериев, значимых для качества выполнения профессиональной деятельности.

**Организации, предоставляющие услуги ДПО.** ДПО занимаются самые разнообразные организации. Это курсы, специализированные учебные центры, отраслевые системы ДПО (например, институты Газпрома), профессиональные образовательные организации, учебные центры при организациях-разработчиках, организации ДПО (институты, академии) Минобразования РФ, сузы и вузы. При этом каждый тип образовательного учреждения, реализующего программы ДПО, имеет свое назначение, свои преимущества и недостатки. Если исключить специализированные организации ДПО (милиция, транспорт, медицина и др.), то деятельность организаций ДПО носит коммерческий характер.

Малая, по сравнению с вузами, доля штатных преподавателей в сфере ДПО связана со спецификой слушателей, имеющих профессиональное образование, опыт работы и повышающих

квалификацию с целью получения дополнительных конкретных знаний, которые далеко не каждый штатный преподаватель может им дать. Мотивация слушателей существенно отличается от мотивации студентов, не говоря уже об уровне профессиональных знаний и жизненном опыте, которым обладают взрослые специалисты.

Из этого следует, что учебный процесс в системе ДПО должен быть организован по определенным технологиям, учитывающим специфику аудитории. Сказанное определяет необходимость широкого привлечения к преподавательской деятельности в ДПО квалифицированных специалистов из реального сектора экономики и непромышленной сферы, работников органов управления различного уровня, руководителей предприятий и организаций.

Хороший преподаватель ДПО должен уметь не только хорошо излагать знания, но и оперативно настраиваться на уровень подготовки аудитории, извлекать знания из слушателей, обеспечивать обмен опытом, определять направление дискуссии, структурировать и обобщать высказанные специалистами положения, вникать в конкретные, предлагаемые слушателями ситуации, отвечать на практические вопросы.

У ДПО есть существенные преимущества, которые можно и нужно активно использовать. Такими преимуществами являются наличие мощной материальной базы, престиж диплома вуза, возможность обучения по программам МВА, наличие научных центров и школ, наличие квалифицированных преподавателей.

Конкурентным преимуществом может стать обучение по программам переподготовки, особенно переподготовки с присвоением новой квалификации, и программам МВА. Получаемые по результатам такого обучения документы эквивалентны по своей значимости второму диплому о высшем образовании. Представляется перспективным повышение квалификации по новым научным направлениям, проводить обучение совместно с зарубежными партнерами, особенно в случае возможности выдавать совместный документ или международный сертификат.

**Особенности реализации ДПО для различных уровней слушателей.** Методы реализации образовательного процесса в системе ДПО имеют свои особенности применительно к обучающимся различного уровня. Можно выделить следующие категории слушателей, которым соответствуют свои особые условия обучения, своя мотивация и свое нормативно-правовое регулирование:

- 1 студенты старших курсов вузов;
- 2 специалисты с высшим образованием;

3 специалисты с высшим образованием, осваивающие программы MBA.

Особенности реализации образовательного процесса применительно к студентам старших курсов образовательных учреждений ВПО, осваивающих программы дополнительного профессионального образования.

Идея дополнительного профессионального образования студентов в вузе является достаточно новой по сравнению с традиционной системой переподготовки специалистов и имеет свои специфические особенности.

#### **Мотивация:**

1 дополнительный объем практических знаний и навыков в пределах основной специализации ВПО, который позволит выпускникам сдать экзамен на соответствие профессиональному стандарту и приступить к выполнению должностных обязанностей в организациях (предприятиях, фирмах) с минимальным временем адаптации;

2 требования организаций и предприятий, на которые трудоустраиваются студенты по получению дополнительных знаний, навыков и умений, необходимых для работы в организации;

3 получение дополнительной квалификации для расширения возможностей трудоустройства выпускников в связи с быстро изменяющейся конъюнктурой рынка труда и консервативностью Перечня направлений подготовки (специальностей) ВПО;

4 более узкая специализация (доводка студента) и освоение новейших разработок (программных средств, технологий, методов и приемов) перед окончанием вуза;

5 повышение мобильности и социальной защищенности выпускников вузов;

6 необходимость получения практических навыков (умений) в конкретных областях, специализациях, позволяющих выпускникам приступить к исполнению профессиональных обязанностей с минимальным временем «доучивания»;

#### **Содержание:**

1 содержание отдельных дополнительных профессиональных программ в отличие от основных программ вуза может быть узкопрофильным, ориентированным под конкретный вид профессиональной деятельности, учитывать требования профессиональных стандартов;

2 все программы должны быть построены по модульному принципу, что позволит осуществить их поэтапное освоение или построить программу любой продолжительности из набора модулей;



3 программы должны иметь минимальную степень избыточности информации;

4 роль профессионального ядра программы должна быть максимальной как по объему, так и по содержанию;

5 должно быть предусмотрено активное использование в учебном процессе современных образовательных технологий и средств обучения, компьютерной техники, Интернет – технологий и дистанционного обучения;

6 должна быть задана высокая степень вариативности.

#### **Реализация:**

1 возможность обучения за счет частичного использования времени, выделяемого на курсы по выбору в рамках программы ВПО;

2 уплотнение графика учебного процесса и личного времени студента;

3 повышенный темп освоения учебного материала, обеспечиваемый высокой мотивацией обучения;

4 организация учебного процесса со встроенными дополнительными профессиональными программами (для желающих);

5 возможность факультативного освоения разделов некоторых дисциплин в рамках основного образования как дисциплины дополнительной профессиональной образовательной программы.

**Особенности реализации образовательного процесса применительно к специалистам с высшим образованием, осваивающим программы дополнительного профессионального образования.**

Потребность в профессиональной переподготовке специалистов с высшим образованием была вызвана в первую очередь резким ускорением научно-технического прогресса, необходимостью расширить возможности трудоустройства выпускников вузов в связи с изменяющимися запросами рынка труда и невозможностью образовательных учреждений быстро реагировать на эти вызовы.

С другой стороны, появилась необходимость фундаментальной переподготовки специалистов типа «второй диплом о высшем образовании», но с более коротким сроком обучения и направленностью обучения на конкретный вид практической деятельности (с максимально развитым профессиональным блоком).

Более гибкая и простая система разработки и реализации программ ДПО позволяет создавать различные формы подготовки специалистов в рамках единого подхода. На что нужно обратить внимание при выборе.

**Формы и уровни подготовки.** На данном этапе развития двухуровневой системы ВПО в России требуется обеспечить

соответствие квалификации выпускников вузов, в первую очередь бакалавров, требованиям рынка труда, профессиональным стандартам – в том числе в пределах одного и того же направления и специальности подготовки.

Для бакалавров может быть предложена конкретная программа практической направленности, созданная как вызов на определенные требования к компетенциям, в период окончания ими вуза. Это могут быть узкопрофессиональные или функциональные (межотраслевые) программы, на которые в данный период есть спрос. Такие программы могут быть составлены по требованию конкретных работодателей или ассоциаций работодателей, с уточнением требуемых компетенций и степени их освоения.

Бакалавры могут обучаться, поступив на работу и определив необходимые компетенции. Программы ДПО позволяют реализовать подготовку помимо очной и очно-заочной формы в режиме дистанционного обучения. Используя модульную форму программ, можно набирать кредиты, следуя индивидуальному графику обучения. После получения определенного количества кредитов бакалавр может выйти на итоговую аттестацию. Таким образом, грамотное и массовое применение системы дополнительного профессионального образования может в значительной степени компенсировать минусы укороченной подготовки специалистов по программам бакалавриата.

Другой направленностью программ профессиональной переподготовки является переподготовка специалистов с высшим образованием, получивших определенную квалификацию достаточно давно, в связи с чем она перестала быть востребованной на рынке труда. В этом случае имеется необходимость переподготовки специалистов на новые, востребованные виды деятельности, в том числе по направлениям Центров занятости населения. Если в 1990-е годы основными потребителями такого обучения были инженерно-технические и научные работники советского периода, а также уволенные в запас офицеры, то сейчас преобладают специалисты гуманитарных направлений, получившие образование в 1990-е годы.

Достаточно актуальными могут быть программы для специалистов, занимающих высокие должности в различных отраслях и областях деятельности с целью углубления знаний и развития умений по различным аспектам производственно-технологической деятельности. Для специалистов такого уровня могут быть разработаны программы, аналогичные MBA, включающие освещение инженерно-технических (профессиональная часть) и управленческо-экономических вопросов в более широкой их взаимосвязи.

**Содержание.** Для специалистов с высшим образованием программы дополнительного профессионального образования могут иметь самую различную направленность, целевые установки и структуру.

Программы могут быть узкопрофильными, отраслевыми или, наоборот, функциональными межотраслевыми, относиться к подготовке специалистов разного уровня, соответствовать профессиональным стандартам, ФГОС ВПО или иметь междисциплинарный характер (соответствовать нескольким профессиональным стандартам). Важно также учесть возможность динамичного обновления содержания таких программ в период их действия.

**Реализация.** Система ДПО предполагает обучение слушателей, имеющих качественно более широкий кругозор по сравнению со студентами и более высокую мотивацию обучения, испытывающих затруднения в освобождении на длительный срок обучения и, как следствие, желающих более эффективно использовать время обучения. В этой связи требования к качеству и методам обучения здесь гораздо выше: занятые люди полнее осознают свои потребности. В системе дополнительного образования специалиста интересует не только сумма знаний, умений и навыков, но и методика их реализации (использование новых методов и приемов), качество, компетенция преподавателя, интенсивность обучения.

Одним из условий организации продолжительного качественного образования является модульная система организации программ переподготовки.

Программа, построенная на модульной основе, позволяет обеспечивать дискретность обучения делением программы профессиональной переподготовки на отдельные подпрограммы – специализации с последовательной реализацией программ разных уровней. При этом после окончания программы каждого уровня есть возможность, используя накопительную систему учета кредитов, получить законченное обучение (в терминах существующей градации), при количестве времени в модуле(-ях) от 16 до 250 часов получить удостоверение о повышении квалификации, свыше 250 часов – диплом о переподготовке с правом ведения нового вида деятельности. После накопления модулей по программе переподготовки свыше 500 часов слушатель может выйти на итоговую аттестацию и получить диплом о профессиональной переподготовке с присвоением квалификации.

**Для ДПО дистанционное обучение имеет дополнительные преимущества:**

1 работающим специалистам сложно быть освобожденными на длительный срок обучения;

2 слушатели имеют повышенную мотивацию к обучению и не требуют проведения «контрольно-принудительных» операций как в процессе обучения, так и при осуществлении контроля;

3 для взрослых слушателей исключается «психологически-воспитательный» компонент, их в основном интересует профессионально-познавательная часть обучения.

Опыт в использовании ДПО при обучении по программам, связанным с информационными технологиями показал, что во многих случаях получение соответствующих компетенций выходит на первый план по сравнению с необходимостью получения документа об образовании.

**Аккредитация программ ДПО и сертификация.** Важнейшим элементом интеграции российского образования в мировую образовательную систему является сертификация специалистов и развитие общественно-профессиональной аккредитации программ и учебных заведений ДПО.

Сертификация широко развита в различных отраслях и во многих случаях является единственным фактором допуска специалистов к выполнению ими определенных трудовых функций.

В области ИТ широко развита международная сертификация, где ведущие фирмы (IBM, Microsoft, Autodesk и многие другие) создали единую международную сеть авторизованных учебных и сертификационных центров, обеспечивающих обучение и сертификацию специалистов на соответствие определенным стандартам. Особенностью таких центров является соблюдение ими, независимо от того, где они расположены, следующих условий:

- 1 единые квалификационные требования;
- 2 единые сертифицированные курсы;
- 3 согласованная система аттестации;
- 4 единые экзаменационные вопросы;
- 5 единая система регистрации специалистов.

**Основные преимущества обучения специалистов в центрах сертификации:**

- 1 получение знаний и умений, соответствующих международным или отраслевым стандартам;
- 2 информированность о последних достижениях в предметной области;
- 3 возможность пользоваться передовым опытом;
- 4 приобретение навыков, необходимых для получения максимальной отдачи от своей деятельности;

5 получение международного или отраслевого сертификата.

6 Роль сертификации особенно возрастает в связи с внедрением в РФ профессиональных стандартов и созданием центров оценки квалификаций.

**Основные преимущества, которые получает вуз, организуя центры сертификации:**

1 обеспечение научно-образовательного процесса современными технологиями и/или программными продуктами мировых компаний;

2 развитие деловых связей вуза с компаниями и их партнерской сетью;

3 участие в научных разработках мировых компаний;

4 обучение и сертификация сотрудников и студентов;

5 оказание помощи кафедрам по внедрению в учебный процесс новейших технологий, методик и программных продуктов;

6 разработка учебно-методических материалов с использованием новейших технологий, а также внедрение в учебный процесс новых учебных курсов и программ;

7 регулярное обучение и аттестация преподавателей центров сертификации;

8 повышение конкурентных преимуществ выпускников вуза, получивших международный сертификат на рынке труда.

Для реализации системы сертификации квалификаций создано Национальное агентство развития квалификаций, отраслевые и территориальные советы, центры оценки квалификаций.

Система оценки квалификации основана на добровольном участии всех сторон (советы по профессиональным квалификациям, центры оценки квалификаций, соискатели). Вместе с тем для ряда организаций наличие такого сертификата будет неременным условием принятия специалиста на работу.

Разработка процедур общественно-профессиональной оценки качества дополнительного профессионального образования является приоритетным направлением повышения качества образования в целом и требует сравнительного анализа с уже действующими процедурами обеспечения качества в системе основного образования в России, а также системами аккредитации основного и «дополнительного» образования за рубежом. Это необходимо для определения их места, роли и связи между собой в системе непрерывного профессионального образования, с учетом необходимости сближения методологий и критериев, а также с общемировыми тенденциями обеспечения качества образования.

Законом об образовании предусмотрена возможность получения образовательными учреждениями общественно-профессиональной аккредитации по их желанию в различных российских, иностранных и международных общественных образовательных, научных и производственных структурах.

Введение такого типа аккредитации диктуется необходимостью участия в формулировании требований и оценке качества подготовки выпускников по указанным программам тех лиц, которые наиболее заинтересованы в квалифицированном обучении профессиональных кадров. Это, в первую очередь, касается работодателей и профессиональных сообществ. В целях повышения их роли в формировании заказа и оценке качества образовательных услуг осуществление процедуры аккредитации дополнительных образовательных программ могут возлагаться на общественно-профессиональные сообщества, в составе которых могут создаваться структуры общественно-профессиональной аккредитации и сертификации, или специализированные организации, в состав которых войдут работодатели, представители общественно-профессиональных сообществ и образовательных учреждений.

Целью общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ является установление соответствия их содержания и качества подготовки выпускников установленным требованиям (компетенциям). Указанные требования определяются актуальными потребностями бизнеса, отдельных секторов экономики, рынка труда, организаций, осуществляющих общественно-профессиональную аккредитацию.

**Следовательно, сегодняшнее направление повышения качества дополнительного профессионального образования можно определить следующим образом:**

- 1 формирование независимой системы оценки качества ДПО;
- 2 усиление роли профессионально-общественных объединений в определении приоритетов развития ДПО;
- 3 усиление роли работодателей и заказчиков в формировании дополнительных профессиональных программ;
- 4 ориентация на результаты обучения, источниками которых являются квалификационные требования и профессиональные стандарты.

**Организации, осуществляющие общественно-профессиональную аккредитацию:**

- 1 Автономная некоммерческая организация «Агентство по контролю качества образования и развития карьеры» (АККОРК);

2 Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ»;

3 Общественная организация «Ассоциация ведущих вузов в области экономики и менеджмента»;

4 Общероссийская общественная организация «Ассоциация инженерного образования России (АИОР)» и другие.

**Выводы:**

1 ДПО является важным звеном в системе непрерывного профессионального образования, и его роль в будущем будет возрастать.

2 Важнейшим этапом развития ДПО является ориентация образовательных программ на профессиональные стандарты.

3 При разработке образовательных программ ДПО необходимо учитывать особенности различных категорий обучающихся (студенты старших курсов вузов, специалисты с высшим образованием, включая бакалавров, специалисты, осваивающие программы МВА и их аналоги).

4 Образовательные учреждения ДПО (подразделения университетов, реализующих программы ДПО), имеют свою специфику, и она должна быть учтена в процессе их деятельности.

5 Для преподавателей, ведущих образовательный процесс в системе ДПО, нужна специальная подготовка.

6 Перспективным направлением повышения качества ДПО является массовое внедрение сертификации квалификаций и процедур общественно-профессиональной аккредитации.

***Литература:***

1 Приказ Минобрнауки России «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» от 01.07.2013 № 499.

2 Методические рекомендации (разъяснения) об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере дополнительного профессионального образования (письма от 8 октября 2013 г. № 06-731; от 20 мая 2014 г. № АК-1427/06).

3 Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов (от 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05).

4 Методические рекомендации по организации итоговой аттестации при реализации дополнительных профессиональных

программ (письмо от 30 марта 2015 г. № АК-820/06, № АК-821/06, № АК-822/06).

5 Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме (письмо от 21 апреля 2015 г. № ВК-1011/06, № АК-1012/06, № АК-1013/06).

6 Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов (письмо от 22 апреля 2015 г. № ВК-1030/06, № ВК-1031/06, № ВК-1032/06).

7 Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».

8 Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы.

9 Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

10 Шмелькова Л.В. О профессиональных стандартах в сфере образования // Информатизация образования и науки. 2015. №3(27).

11 Абрамов А.Г., Булакина М.Б., Иванников А.Д., Кривошеев А.О., Шмелькова Л.В. Система дополнительного профессионального образования Российской Федерации: ключевые статистические показатели по результатам автоматизированного сбора данных // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Информатизация образования. 2014. №1.

12 Васильев В.Н., Шехонин А.А., Шалобаев Е.В., Сокуренок Ю.А. Современные тенденции развития дополнительного образования в условиях уровневой подготовки // Дополнительное профессиональное образование. 2008. №5.

**Кокоева Ю. В.**

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

**РОЛЬ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ В  
РАЗВИТИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТУДЕНТОВ  
ВУЗА**

Самая важная цель организации здравоохранения — здоровье. Это означает не только отсутствие болезней или физических дефектов, но также физическое и психологическое состояние и социальное



благополучие студентов. При участии в профессиональной подготовке будущих специалистов важно не только сформировать определенные знания, техническую систему, но и сохранить физическое, психическое, социальное и духовное здоровье будущих специалистов. И только в этом случае можно говорить о качественном развитии конкурентоспособности выпускников вузов.

Для изменения отношения к ценностям в современном образовании требуются новые образовательные продукты, основой которых станет компетентностный подход, цель независимого поиска, интерпретации, анализа и обработки информации, а также приобретения новых знаний. Научно-исследовательская деятельность.

Профессиональные компетенции формируются и воплощаются в педагогической деятельности. Компетенция учителя является характеристикой характера учителя, который ищет конкретные знания для решения исследовательских задач на уровне навыков, а также исследовательские навыки на уровне навыков для построения образовательного процесса в соответствии с целями современного образования для достижения желаемого результата. Это значит владеть способом.

В последние годы наблюдается постепенный отход от методов оценки профессиональной пригодности в профессиональном образовании. Они не являются основными показателями сертификата профессиональных и технических знаний профессионала. Основными признаками квалифицированного специалиста являются подготовка к реальной работе и фактическая демонстрация конкретных знаний и навыков. Целью учебной программы является внедрение игровых технологий [2].

Современный переход к европейской интегрированной образовательной системе ставит задачу формирования и всестороннего развития характера компетентных преподавателей, обладающих научными и педагогическими экспериментальными навыками в учебной программе.

На сегодняшний день рынок труда напрямую связан с внедрением передовых информационных технологий и требует наличия квалифицированных выпускников. Актуальность данной проблемы определяется тем, что новое поколение формируется на современном рынке труда компетентных специалистов и подтверждается федеральными государственными образовательными стандартами, основанными на системе, составляющей компоненты профессиональной деятельности выпускников.

Н.К. «Сохраняющие здоровье навыки», согласно определению Смирнова, представляют собой ценности, которые формируют идеи

здоровья, личные качества, способствующие сохранению и укреплению, ценности, которые направлены на обучение студентов психолого-педагогическим навыкам, программам и культурам здоровья, Мотивация для поддержания здорового образа жизни [4]. Эти навыки позволяют профессионалам в полной мере использовать свои физические и интеллектуальные способности для повышения производительности труда и устойчивости к стрессу [5].

В то время как многие научные работы посвящены вопросам профессионального образования в университете, внимание уделяется конкурентному аспекту качества выпускников университета. Отсутствие системы дистрибуции экспертов рынка, молодых специалистов строго определяет высокую актуальность исследований профессиональной конкурентоспособности.

С педагогической точки зрения понятие «конкурентоспособность» рассматривали следующие авторы: Н. Б. Борисова, Чернилевский, Р. А. Фатхутдинов, Е.В. Максимова В.А. Органни Торп, В.И. Шаповалов и другие.

По мнению Р.А., конкурентоспособность Фатхутдиновой - это процесс управления конкурентным преимуществом субъекта для достижения победы в конкурсе [8]. Короче говоря, конкуренция стимулирует наиболее рациональные и эффективные аспекты профессиональных выпускников.

Профессиональная компетентность учащихся определяет логику учебной программы, направлена на разработку технологических систем и адаптацию опыта навыков и методов учебной деятельности, приобретающие конкретные продукты.

Самым широким и систематизированным взглядом на то, как повысить конкурентоспособность будущих экспертов, является Д.В. Чернилевский и Н.В. Ячмень соба. Конкурентоспособность состоит из трех основных элементов. Это:

1. Культурная структура профессионалов. Это включает в себя мышление с точки зрения умственного поведения, выражения эмоциональной воли, методов деятельности и поведения, ценностных ориентаций и ценностных ориентаций, знаний, опыта решения проблем, традиций и норм.

2. Требования к личным качествам, в том числе:

- Психологическая, юношеская эмпатия, принятие, открытость к новым вещам, естественные отношения, оптимистичные и идиоматические восприятия;

- Разум, ответственный за скорость и качество умственной и умственной работы (анализ, рефлексия, креативность, целостность и т. Д.)

Действия, которые указывают на степень активности, поведения и способности выполнять (социальность, инициативы, корпоративность, ответственность, руководство и послушание, риск, импровизация и т. Д.)

3. Профессиональные характеристики, связанные со способностями, навыками и методами деятельности. То есть контакт, переговоры, диагностика,

«По мнению Е.В., конкурентоспособность Максима является неотъемлемым качеством человека, и он объединяет основные компетенции, ценностные ориентации и позволяет им успешно функционировать в обществе» [6].

Мотивация управления конфликтами — это умение использовать эффективные навыки личного поведения, социальных и культурных навыков в конкурентной среде. Такие действия, как представление и передача информации, постановка целей и генерация новых идей [10].

Многие определения относятся к компетентностным подходам, которые отражают профессиональную подготовку специалистов.

В различных определениях понятия «профессиональность» и «профессиональная компетентность» представляют собой деятельность преподавателей и студентов по организации учебного плана, в котором формируются исследовательские позиции и профессиональные компетенции преподавателей и студентов.

«Компетентность — это не эксперт с большим количеством знаний и опыта, но умение использовать его в процессе реализации накопленных знаний и навыков и рационализации профессиональных функций».

Приведенное выше определение показывает, что конкурентоспособность аспирантов основана на их стремлении к самосовершенствованию и саморазвитию в «основной компетенции» профессиональной деятельности. Согласно концепции государственной образовательной модернизации, «основная компетенция» должна определять качество для удовлетворения потребностей рынка.

Учитывая проблему конкурентного развития для аспирантов с педагогической точки зрения, ученые различают разные компетенции. Наиболее важным ядром компетенции являются навыки проектирования и деятельности и их интеграция в индивидуальное поведение, методы и навыки в целом для решения проблем. Главное для студентов — раскрыть свой творческий потенциал, который позволяет им проявить себя, коснуться своих рук, проверить свои знания и открыто показать достигнутые результаты.

Многие научные работы были посвящены изучению основных компетенций в области образования, но среди ученых нет общего понимания по этому вопросу. Поэтому А.В. Хуторской выделяет семь компетенций И.Я., которые необходимы человеку, занимающемуся профессиональной деятельностью. Винтер рассматривает 10 основных типов компетенций и делит одну из них на три группы, которые подчеркивают способность сохранять здоровье [2].

Интересное обобщение этой проблемы дает Б.Г. Коростелкин выделяет семь ключевых групп компетенций.

1. Полное значение
2. Организационные возможности
3. Компетенция в сфере знаний
4. Возможности информационных технологий
5. Отражающая способность
6. Емкость здравоохранения
7. Самопсихологическая компетентность [3].

Другими словами, мы видим, что мы также обращаем внимание на возможности здравоохранения. Эта компетенция включает в себя:

- знание и приверженность здоровому уровню жизни;
- культура человеческого тела;
- Санация умственного труда.
- правила личной гигиены;

Качество этих компетенций во многом определяется личными и личными навыками студента. Это пригодность для формализации жизненных целей, способность к саморазвитию, приверженность нормам здорового образа жизни, приспособленность к определенным уровням сильной готовности и другие особенности [9].

Рассматривая различные виды здоровые сберегающих технологий, мы в основном отмечаем технологии, которые могут быть внедрены на курсах профессиональной подготовки. Это:

- проведение спортивных мероприятий;
- физическая культура, укрепление;
- гимнастика;
- факультативные занятия по развитию личности;
- навыки рациональной организации учебного плана;
- Информационные и образовательные навыки для здорового образа жизни и многое другое

В результате образовательное образование и навыки сохранения здоровья помогут учащимся развивать здоровый образ жизни, предотвращать вредные привычки, а также формировать и усиливать психологические адаптации посредством социальной и психологической подготовки.

Чтобы рассматривать здоровье как социально значимую ценность в качестве элемента обучения, важно использовать наиболее эффективные методы сохранения здоровья.

Учебная программа университета должна быть направлена на студентов, чтобы приобрести набор ключевых компетенций (информация, опыт, коммуникации, коммуникации), в том числе сбережения здоровья. Это даст человеку конкурентное преимущество в профессиональной деятельности в будущем [7].

«Конкурентоспособность — это система социально ориентированных способностей, атрибутов и качеств людей, которая характеризует потенциальные возможности достижения успеха, определяет соответствующее индивидуальное поведение в динамически изменяющихся условиях и внутреннюю уверенность», Дает гармонию [8].

В контексте систематического и постоянного учебного плана, сочетающего конкурентоспособность университета и исследовательский потенциал преподавателя, формируют индивидуальный и индивидуальный потенциал для каждого учащегося и прогнозирование результатов обучения. Исходя из этого, наиболее важной составляющей любого профессионального учебного заведения можно считать профессионала, конкурентоспособного выпускника.

### *Литература:*

1. Бондарь Е. А., Бондарь Е. А. Роль здоровьесберегающих технологий в работе со студентами вузов // Научный журнал Дискурс. – 2017. – №. 1. – С. 149-154.
2. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результат образования // Высшее образование сегодня. – 2003. -№5. – с. 34-35.
3. Коростелкин Б.Г. Персональный менеджмент как ключевая компетенция специалиста // Личность в современном обществе: Сб. материалов Межрег. Очно-заочн. науч.-прак. конф. /- Челябинск: Издательство «Фрегат», 2006. – с.34-42.
4. Крамской С. И., Амельченко И. А. О реализации оздоровительной программы в условиях технического вуза // Высшее образование в России. – 2014. – №. 3.
5. Крамской С. И. и др. Инновационные подходы к организации учебного процесса по дисциплине " Физическая культура". – 2015.
6. Максимова Е.В. Развитие конкурентоспособности студента в образовательном процессе университета. – Автореф. дис. на соискание уч. степени к.п.н., - Оренбург. -2005. 19с.

7. Смирнов Н.К. Здоровьесберегающие образовательные технологии в современной школе. –М.: АПК и ПРО, 2002. – 121с.

8. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. –М.: ИНФРА – М. – 2000. – 312 с.

9. Фиоронова Р.П., Евсеева В.К., Клокова Е.А. Методы мотивации студентов на достижение высоких результатов в учебе //Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов. – 2015. – С. 467-469.

10. Чернилевский Д.В. Дидактические технологии в высшей школе: Учеб. Пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 437 с.

**Колосова Э.Р., Мазанова Е. Н.**

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

**Колосова А. О.**

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г. Белгород*

### **ПОИСК РАБОЧИХ МЕСТ И ВАКАНСИЙ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

В условиях конкурентоспособной экономики остро стоит проблема трудоустройства не только молодежи, но и других социально-демографических слоев в РФ, в частности и в Белгородской области. Так, после окончания высшего учебного заведения, среднего специального заведения, школы, каждый выбирает свою траекторию жизненного пути, карьерного роста. Кому-то выпал счастливый билет, и он сразу нашел свою любимую работу, а кто-то рискует остаться на грани безработицы.

Согласно статистике по Белгородской области в 2019г. уровень занятости населения экономической деятельностью составил 61,1%. Доля безработных в возрасте от 15 лет и старше в среднем за июнь-август 2019г. составила 3,8%. Это довольно хороший показатель.

Таблица 1

Динамика численности рабочей силы в возрасте 15 лет и старше

	Рабочая сила	в том числе		Уровень участия в рабочей силе, в %	Уровень занятости, в %	Уровень безработицы, в %
		занятые	безработные			
В среднем за июнь-август 2019г.	827,4	796,2	31,2	63,5	61,1	3,8

Составлено по материалам: <sup>1</sup>.

Согласно данным таблицы 1, численность рабочей силы составила 827,4тыс. человек, что составляет 63,5% от обследуемого населения Белгородской области.

Так, если сравнивать показатель % безработицы Белгородской области с показателем в Центральном федеральном округе, то уровень безработицы внутри ЦФО - высокий. Уровень безработицы в ЦФО – 2,7%. Но, сравнивая этот показатель с показателем в целом по Российской Федерации, можно сказать, что ситуация в Белгородской области довольно благоприятная, так как уровень безработицы в среднем за июнь-август 2019 г. в РФ составила 4,4 %<sup>2</sup>.

Согласно рейтингу субъектов Российской Федерации служба занятости населения Белгородской области вошла в десятку лучших среди регионов РФ.

По состоянию на 1 января 2019 года на учете в центрах занятости населения области числилось 6 242 человека, незанятых трудовой деятельностью. Официальный статус безработного имели 5 581 человек, что на 6 человек меньше, чем на 1 января 2018 года. Таким образом, на 1 января 2019 года уровень безработицы в регионе составил 0,68 процента.

В общем, за 2018 год в службу занятости населения области обратилось 74 405 человек. За содействием в поиске места работы – 34 511 человек. При содействии центров занятости населения трудоустроены 28 093 человека, что составляет 81,4% от числа обратившихся по вопросу содействия занятости<sup>3</sup>.

В целях обеспечения эффективной занятости граждан, создания условий для развития конкурентоспособного рынка труда, снижения уровня безработицы в области разработана и реализуется государственная программа области «Содействие занятости населения Белгородской области», которая была утверждена постановлением Правительства области от 16 декабря 2013 года.

Трудоустройство выпускников является одной из ключевых задач любого образовательного учреждения. Показатель трудоустройства

---

<sup>1</sup>Крутикова, И. Ю. Социально-экономическое положение Белгородской области в январе-сентябре 2019 года: Комплексный доклад / Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Белгородской области (Белгородстат), 2019. – С. 184

<sup>2</sup>Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс]: [официальный сайт]. – Режим доступа: - Режим доступа: [https://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/isswww.exe/st/gd04/186.htm](https://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/isswww.exe/st/gd04/186.htm)

<sup>3</sup>Департамент экономического развития Белгородской области [Электронный ресурс]: [официальный сайт]. – Режим доступа: [www.derbo.ru](http://www.derbo.ru)

входит в показатели мониторинга того или иного вуза. Исходя из этого показателя, поступающие или выпускники могут сделать вывод о том, насколько будет ли востребована та или иная профессия в будущем.

Так, научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, при Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г.Шухова способствует процессу адаптации выпускников к современным социально-экономическим условиям и повышению их конкурентоспособности на рынке труда. Около 1000 белгородских старшеклассников и их родителей собрались 27 октября 2019 года в БГТУ им. В.Г. Шухова на Дне открытых дверей. Сотрудники центра рассказали школьникам и родителям о деятельности центра. Далее абитуриенты были ознакомлены с направлениями и профилями подготовки, условиями и спецификой обучения в технологическом университете.

Центр развития карьеры на базе университета предлагает широкий диапазон образовательных услуг по профессиональной ориентации и оптимизации индивидуальной образовательной траектории студентов, продвижению программ дополнительного профессионального образования, основываясь на концепции непрерывного образования и профессионального сопровождения карьеры. Причем, направления работы центра координируются в зависимости от потребностей рынка и работодателя. Основополагающим принципом работы центра развития карьеры является ее опережающий характер.

Также в рамках профориентации в БГТУ им. В.Г. Шухова разработаны различные оп-линетесты как для студентов и выпускников, так и для абитуриентов, посредством прохождения которых, тестирующие могут выбрать и понять свою будущую траекторию карьерного роста, или определить какие виды профессиональной деятельности предпочтительнее.

Автоматизированная система трудоустройства студентов и выпускников Scillbook в БГТУ им. В.Г. Шухова размещает и обрабатывает профессиональные резюме и предоставляет сервис оптимального поиска соискателей рабочих мест для потенциальных работодателей. Система Scillbook помогает реализовать одну из насущных проблем кадрового менеджмента, а именно найти идеального сотрудника и найти идеальную работу<sup>4</sup>!

Регулярно на территории кампуса проводятся всевозможные мастер-классы, тренинги и деловые игры для студентов по технологии

---

<sup>4</sup>Трудоустройство выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова [Электронный ресурс]: [офф. сайт]. – Режим доступа: <http://career.bstu.ru/nmcptat>



поиска работы. Широкомасштабные карьерные дни, экскурсии на производственные объекты предприятий, ярмарки вакансий, а также проведение других информационно-образовательных мероприятий безусловно способствуют эффективному трудоустройству и планированию карьеры молодых специалистов.

В ФГАОУВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» функционирует Центр профессиональной карьеры, осуществляющий мероприятия по повышению востребованности выпускников университета на рынке труда.

Центр оказывает содействие по вопросам трудоустройства выпускников и их дальнейшего карьерного роста, информирует о состоянии и тенденциях рынка труда, о требованиях, предъявляемых к соискателю рабочего места. Также в его функции входит установление долгосрочных партнерских отношений с предприятиями и организациями<sup>5</sup>.

На сегодняшний день в Белгородской области действует ОАУ «Белгородское рекрутинговое агентство», которое способствует профессиональному подбору квалифицированных специалистов, проводит оценку персонала по различным методикам, организует корпоративные тренинги под задачу клиента и др.

Принято выделять следующие задачи, которые ставит перед собой компания: осуществление отбора персонала по заявке, оперативность работы, дифференцированный подход, гибкая ценовая политика, настрой на партнерство, конфиденциальность информации, компетентность.

Многие жители города ищут вакансии на таких сайтах как «HeadHunter», «Авито», «Юла», «Моя реклама» и др. Если вы только начинаете свой карьерный путь, тогда еще одним из источников поиска будущей работы будет служить сайт Graduate.ru. При поддержке электронного журнала iGraduate каждый год компания Graduate проводит исследование Target. iGraduate – первый электронный журнал для студентов, выпускников и молодых специалистов о карьере и поиске работы. Компания анализирует объективный рейтинг работодателей, предоставляющих возможности для выпускников, молодых специалистов.

Профессиональный онлайн-тест, разработанный учеными МГУ им. М. В. Ломоносова на сайте hh.ru поможет ответить на вопрос: «В какой профессии вы сможете добиться максимального успеха?».

---

<sup>5</sup> Центр профессиональной карьеры НИУ «БелГУ» [Электронный ресурс]: [офф. сайт]. – Режим доступа: <https://www.bsu.edu.ru/bsu/structure/detail.php?ID=364827>

Таким образом, поиск работы- это не просто мониторинг вакансий, стажировки или подработка. Работа для студентов - это старт всей дальнейшей профессиональной карьеры. От того, каким будет этот старт, зависит успех в будущем. Бесспорно, благополучие любого вуза зависит от востребованности выпускников на рынке труда. В связи с этим, сегодняшний рынок образовательных услуг должен работать с опережением и готовить специалистов для будущего. Проблема успешного трудоустройства продолжает оставаться объектом пристального внимания многих исследований и ученых и требует дальнейших механизмов регулирования и совершенствования.

### *Литература:*

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ[Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. Разд. «Законодательство». Информ. Банк «Версия Проф».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. Разд. «Законодательство». Информ. Банк «Версия Проф».
3. Данакин, Н. С. Региональная система управления трудоустройством молодых специалистов /Н.С. Данакин, Н.Н. Деева// Среднерусский вестник общественных наук, 2012. – С. 50-59
4. Крутикова, И. Ю. Социально-экономическое положение Белгородской области в январе-сентябре 2019 года: Комплексный доклад / Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Белгородской области (Белгородстат), 2019. – 252 с.
5. Сероштан, М. В. Трудоустройство выпускников вузов в регионе: анализ и оценка: Монография / М. В. Сероштан. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 240 с.
6. Таранова, О.С. Белгородская область в цифрах 2019: Крат.стат. сб. / В.Ю. Абросимов, Т.В. Бондаренко, Э.Е. Воинова, Н.Н. Глаголева и др. //Белгородстат. - 2019 - 252 с.
7. Департамент экономического развития Белгородской области [Электронный ресурс]: [официальный сайт]. – Режим доступа: [www.derbo.ru](http://www.derbo.ru)
8. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс]: [официальный сайт]. –

Режимдоступа: - Режим доступа:  
[https://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/isswww.exe/stg/d04/186.htm](https://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/isswww.exe/stg/d04/186.htm)

9. Трудоустройство выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова [Электронный ресурс]: [официальный сайт]. – Режим доступа: <http://career.bstu.ru/nmcspats>

10. Центр профессиональной карьеры НИУ «БелГУ» [Электронный ресурс]: [официальный сайт]. – Режим доступа: <https://www.bs.u.edu.ru/bsu/structure/detail.php?ID=364827>

**Комарова О. А.**

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

### **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Рынок труда выполняет функцию регулятора образовательной сферы. Изменения, происходящие в системе образования вполне обусловлены требованиями общественного развития в целом и развития рынка труда и производства, в частности. В свою очередь образование осуществляет масштабное влияние не только на весь социум через формирование в обществе определенной динамики потребностей, поддержку и культивирование интересов и ценностей, интенсификацию научно-технического прогресса. С этой точки зрения образование выполняет, во-первых, роль "распределителя" людей по определенным позициям профессионально-квалификационной структуры рабочей силы отраслей экономики; во-вторых, является сферой реализации жизненных интересов.

Образование, будучи ведущим общественным институтом подвергается постоянным изменениям под влиянием экономических, политических, культурных и социальных преобразований. Однако реагирование образовательной сферы на общественные запросы происходит не автономно, а опосредованно – активностью педагогических, общественных и государственных деятелей. В современных условиях европейские страны пытаются создать такие системы образования, которые утвердили бы приоритет знаний как ключевого экономического ресурса и обеспечили непрерывное образование населения. Европейские государства пытаются реформировать свои системы образования с целью их приведения к единым требованиям. Основным требованием к современной образовательной системе является максимальное приближение

образования по качественным и количественным параметрам к потребностям рынка труда.

Современный рынок труда предъявляет высокие требования к квалификационному уровню рабочей силы, ее личностному потенциалу, ценностным ориентациям, уровню мобильности. На рынке труда растет роль наемного работника как продавца интеллектуальных способностей и результатов сложного труда. Образовательный потенциал становится залогом конкурентоспособности работников: его уровень определяет экономическую активность и занятость, интенсивность территориальной и профессиональной мобильности, уровень доходов. Рассмотрим насколько полно реализуется образовательный потенциал населения в отечественных отраслях экономики.

В 2017 году численность занятого населения в Российской Федерации составила 72142 тыс. человек, что больше по сравнению с 2000 г. на 7072 тыс. человек (10,87%). При этом за 2000-2017 гг. численность безработных сократилась на 3733 тыс. чел. (48,48%) (табл. 1). Указанная динамика показателя занятости населения свидетельствует о расширении сферы приложения труда и существенном росте возможностей реализации образовательного и творческого потенциала рабочей силы.

*Таблица 1*

Динамика основных показателей рынка труда в Российской Федерации (тысяч человек)

Показатель	Годы				Отклонение 2017 г. к 2000 г.	
	2000	2010	2015	2017	абсолютное, +/-	относительное, %
Численность рабочей силы - всего	72770	75478	76588	76109	3339	104,59
в том числе:						
занятые	65070	69934	72324	72142	7072	110,87
безработные	7700	5544	4264	3967	-3733	51,52
Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения (на конец года) – всего	1037	1589	1001	776	-261	74,83
из них безработные, которым назначено пособие по безработице	910	1359	848	660	-250	72,53

Составлено и рассчитано на основании данных [1, с. 19; 2, с. 109].

В 2017 г. основная часть занятых приходилась на следующие виды экономической деятельности: торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов (16,0%); обрабатывающие производства (14,2%); образование (9,5%); транспортировка и хранение (8,6%); деятельность в области здравоохранения и социальных услуг (7,9%); строительство (7,3%) (табл. 2).

Таблица 2

Структура занятого населения в возрасте 15-72 лет по видам экономической деятельности на основной работе, в среднем за год в Российской Федерации

(в процентах к общей численности занятых)

Виды экономической деятельности	Годы			
	2005	2010	2015	2017
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	10,1	7,7	6,7	5,8
Добыча полезных ископаемых	1,8	2,0	2,1	2,2
Обрабатывающие производства	17,7	14,9	14,0	14,2
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	2,5	2,8	2,8	2,6
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0,6	0,9	0,9	0,7
Строительство	6,7	7,2	7,6	7,3
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспорта и мотоциклов	15,0	15,4	15,7	16,0
Транспортировка и хранение	8,2	8,2	8,5	8,6
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1,9	2,0	2,5	2,5
Деятельность в области информации и связи	1,7	1,8	1,8	1,8
Деятельность финансов и страхования	1,4	1,9	2,2	2,2
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	2,2	1,9	2,0	1,7
Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность администрирования и сопутствующие дополнительные услуги	3,9	4,4	5,1	5,4
Государственное управление и	7,2	8,1	7,4	7,2

обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение				
Образование	9,2	9,4	9,2	9,5
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	6,8	7,7	7,7	7,9
Деятельность в области культуры, спорта, организация досуга и развлечений	1,6	1,6	1,7	1,8
Предоставление прочих видов услуг	1,6	2,1	2,4	2,5

Составлено и рассчитано на основании данных: [1, с. 116].

Качественный состав занятых в последние годы значительно улучшился. На это указывает рост доли занятых с высшим образованием с 24,7% в 2000 г. до 34,2% в 2017 г., со средним профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – соответственно с 10,1% до 19,2% на фоне сокращения за тот же период доли занятых со средним общим образованием – с 23,1% до 17,4%, с основным общим образованием – с 8,7% до 3,3%, без общего образования – с 2,4% до 0,2% (табл. 3).

Таблица 3

Структура занятых по уровню образования в Российской Федерации

(в процентах к общей численности занятых)

Показатель	Годы			
	2000	2010	2015	2017
Занятые – всего	100	100	100	100
в том числе имеют образование:				
высшее	24,7	29,1	33,0	34,2
среднее профессиональное по программа подготовки специалистов среднего звена	30,9	27,1	25,8	25,7
среднее профессиональное по программа подготовки квалифицированных рабочих	10,1	19,6	19,2	19,2
среднее общее	23,1	19,9	18,4	17,4
основное общее	8,7	4,0	3,4	3,3
не имеют основного общего образования	2,4	0,3	0,2	0,2

Составлено и рассчитано на основании данных: [3, с. 33].

Несмотря на положительную динамику занятости населения определенная его часть не может реализовать свой образовательный потенциал из-за отсутствия сферы приложения труда в соответствии с полученным образовательно-квалификационным уровнем. Об этом свидетельствует наличие значительного количества безработных. В 2017 г. уровень безработицы населения составил 5,2%, на учете в государственной службе занятости находились 776 тыс. чел., имеющих статус зарегистрированных безработных (табл. 1).

Подавляющее число зарегистрированных безработных имеют среднее общее и высшее образование, причем доля лиц с высшим образованием ежегодно растет на фоне сокращения доли лиц с основным общим образованием: в 2017 г. на безработных с высшим образованием приходилось 20,6% от общей численности безработных, со средним профессиональным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена – 20,0%, со средним профессиональным образованием по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – 20,1%, со средним общим образованием – 29,1%, с основным общим образованием – 9,1%, без основного общего образования – 1,0 % (табл. 4). Таким образом, достижения более высоких уровней образования не является гарантией трудоустройства и не всегда улучшает перспективы занятости.

Таблица 4

Структура безработных по уровню образования в Российской Федерации

(в процентах)

	Годы			
	2006	2010	2015	2017
Безработные – всего	100	100	100	100
в том числе имеют образование:				
высшее	10,8	15,0	19,7	20,6
незаконченное высшее	2,7	-	-	-
среднее профессиональное по программе подготовки специалистов среднего звена	18,9	20,8	20,7	20,0
среднее профессиональное по программе подготовки квалифицированных рабочих	18,2	20,8	20,1	20,1
среднее общее	33,9	32,4	29,5	29,1
основное общее	14,1	9,9	9,0	9,1
не имеют основного общего образования	1,3	1,0	0,9	1,0

Составлено и рассчитано на основании данных: [3, с. 115].

Необходимо отметить, что продолжает сохраняться высокий удельный вес выпускников, окончивших организации профессионального образования и работающих на работе, не связанной с полученной профессией. Например, в 2017 г. удельный вес таких выпускников с высшим образованием составлял по физико-математическим специальностям 31,3%, по специальностям «Металлургия, машиностроение и материалобработка» 44,7%, по специальностям по социальным наукам 45,3%; выпускников со средним профессиональным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена по направлению подготовки «Сельское и рыбное хозяйство» – 63,4%, по направлению «Геодезия и землеустройство» – 74,6%, по направлению подготовки «Естественные науки» – 84,4% [3, с. 86].

Таким образом, занятость как приоритет социальной политики теряет свойства по обеспечению диалектического единства экономических и социальных интересов общества и человека, происходит потеря образовательного потенциала, поскольку отсутствие условий к его реализации вызывает не только деквалификацию работников, но и деформацию их личного, ценностно-мотивационного потенциалов, деградацию функциональных возможностей, что в свою очередь приводит к социальной напряженности в обществе, сужению возможностей социально-экономического, инновационного, научно-технического развития предприятий, отраслей и государства в целом.

В то же время в развитых странах занятость рассматривается как ключевая проблема для будущего Европы, интегрирующей в инновационную модель экономики. При этом учитываются следующие факторы:

- влияние занятости на все сферы жизнедеятельности общества (в том числе и политическую);
- интересы всех категорий взрослого населения удовлетворяются только через сферу занятости (независимо от возраста, пола, профессии, уровня квалификации);
- занятость – основа развития экономической демократии и демократии в целом;
- степень решения проблемы занятости определяет потенциал общества и его перспективы.

Основными причинами неполного использования образовательного потенциала населения в России являются:

- структурное несоответствие объемов и профиля подготовки рабочих и специалистов потребностям рынка труда;



- отсутствие в учебных заведениях маркетинговых стратегий по продвижению своих выпускников на рынке труда;
- нарушение сбалансированности индивидуальных образовательных потребностей и потребностей рынка труда в рабочих и специалистах определенного профессионального профиля и образовательно-квалификационного уровня;
- разрушение системы профессиональной ориентации населения;
- несоответствие уровня квалификации выпускников профессиональных и высших учебных заведений требованиям работодателей;
- ослабление профессионализации общего образования;
- несоответствие качества образования требованиям к квалификации рабочей силы;
- разрыв партнерских отношений между учебными заведениями и предприятиями;
- отсутствие осознания индивидами и руководством предприятий, учреждений и организаций значимости непрерывного образования;
- низкий уровень оплаты труда молодых и высококвалифицированных специалистов.

#### *Литература:*

1. Труд и занятость в России. 2017 Стат. Сб. / Росстат. – М.: Федеральная служба государственной статистики, 2017. – 261 с.
2. Российский статистический ежегодник. 2018: Стат. Сб. / Росстат. – М.: Федеральная служба государственной статистики, 2019. – 694 с.
3. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018. Стат. Сб. / Росстат. – М.: Федеральная служба государственной статистики, 2018. – 142.

**Коруковец А.П., Кутергин Н.Б., Шевченко А.С.**  
*Белгородский государственный технологический  
 университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

#### **ВЛИЯНИЕ ФИЗИЧЕСКИХ УПРАЖНЕНИЙ НА УМСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ**

**Аннотация** — в данной статье описано влияние физических упражнений на умственную деятельность человека, приведены результаты взаимосвязи между умственной деятельностью и физическими упражнениями. Перечислены упражнения, наиболее эффективно влияющие на умственную деятельность.

**Ключевые слова**— физические упражнения, умственная деятельность, мозг, ум.

Самым важным в жизни человека является его здоровье. Именно здоровье позволяет человеку выполнять основные функции жизнедеятельности. В наше время проблема поддержания и сохранения здоровья актуальна как никогда [2].

Каждый студент, обучающийся в университете, может встретиться с проблемой усвоения нового материала. Связано это с изменением условий деятельности, увеличением объёма необходимой для изучения информации. Вследствие этого уклад жизни студента может приобрести малоподвижный характер. Возрастает уровень стресса, эмоциональное и нервно-психическое напряжение. Это влечёт к различным ухудшениям в деятельности нервной, дыхательной, кровеносной и других систем, появлению гиподинамии, приводящих в итоге к отрицательным изменениям, происходящим в организме человека и быстрой утомляемости. Другой причиной, являющейся причиной сокращения двигательной активности молодежи – появление смартфонов, компьютеров и других технических устройств. Они позволяют заменить физический труд на умственный, что снижает работоспособность каждого индивида. Поэтому необходимость занятий физической культурой неуклонно возрастает [3].

Физическая активность является фактором, который формирует и адаптирует организм к умственным нагрузкам. Большое воздействие на внимание, реакцию, способность оперативно мыслить, работу ума оказывают физические упражнения [6].

Интеллект – важнейшая характеристика личности человека. Он объединяет все познавательные способности индивида: ощущение, восприятие, память, представление, мышление, воображение [7].

По мере обучения в школе, мозг человека быстро развивается, появляются новые нейронные связи, которые поддерживают наши способности, так например, как способность управлять своим поведением и подавлять его, решать несколько задач одновременно и не отвлекаться. И физические упражнения являются главным фактором, влияющим на развитие умственных способностей ещё с детства. Согласно исследованиям, физическая неактивность напрямую связана с плохой успеваемостью [8].

После быстрого умственного развития в детстве, последующая за ней молодость (то есть 18-35 лет) характеризуется относительно стабильными и максимальными умственными способностями. Причиной этому может быть меньшее количество научных исследований, посвященных изучению связи между физическими

упражнениями и умственными способностями в течение этой части жизни. Другой же причиной этому могут быть противоречивые результаты влияния физических упражнений на умственную деятельность [9].

**Таблица 1 – зависимость степени переутомления от физических нагрузок**

Симптом	Степень переутомления			
	начинающа я	слабая	средняя	сильная
Усталость при умственной нагрузке	усиленная работа	обычная	облегченная	без нагрузки
Эмоциональные характеристики	интерес ко всему происходящему	переменчивое настроение	угнетенное настроение	сильная раздражительность
Нарушение сна	нет	трудно просыпаться	сонливость	бессонница
Физическая нагрузка	ежедневная (1,5-2 часа)	по расписанию ВУЗа (1-2 раза в неделю)	нерегулярная	отсутствует

Правильно выбранный режим физической активности, физические упражнения, имеют положительное влияние на психику, делают ум более устойчивым к различной интеллектуальной деятельности. Физические упражнения с верно подобранным временем выполнения и интенсивностью – залог повышенной работы ума. Любая двигательная активность улучшает процессы обмена в организме. Однако чрезмерное увеличение физических и умственных нагрузок вызовет у человека быстрое утомление, и как итог эффективность его труда снизится в разы. Ухудшается восприятие информации, её анализ и обработка, новый материал усваивается хуже [10].

Предупреждением о возникновении утомления является перенапряжение организма [4]. Проблема взаимосвязи двигательной и умственных способностей – объект изучения для многих современных исследователей. На данный момент до сих пор не известен уровень

физической активности, позволяющий интеллектуальной деятельности достигнуть своего максимума.

Согласно исследованиям НИИ гигиены и охраны здоровья намечилось сокращение числа здоровых студентов в пять раз. [5]. Гиподинамия – главная причина существования подобной тенденции. Сниженная двигательная активность ухудшает обмен веществ и уменьшает скорость поступления информации в мозг, вследствие чего нарушается работа органов. Поэтому так важно совершенствовать опорно-двигательный аппарат, тем самым препятствуя появлению нарушений осанки и создавая благоприятные условия для правильной работы органов [13].

Различные части организма частично состоят из мышц, от которых в мозг поступают нервные импульсы, обеспечивающих его нормальное функционирование. Чем сложнее умственно решаемая задача, тем сильнее напрягаются мышцы тела. Заметить данную взаимосвязь можно по лицу человека: взгляд становится сосредоточенным, губы сжаты. [11]. Во время изучения материала, в нашем теле начинают непроизвольно напрягаться и сокращаться мышцы коленного сустава, который то выпрямляется, то сгибается. Таким образом, происходит обогащение и обеспечения функционирования мозга нервными импульсами, поступающими из мышц в центральную нервную систему [14]. В других случаях, когда не требуются особые физические усилия, напрягаются мышцы шеи и плечевого пояса, лица и речевого аппарата, поскольку их деятельность связана с нервными центрами, отвечающих речь, внимание и эмоции [12].

**Таблица 2 - исследования влияние физической нагрузки на работу сердечно-сосудистой системы**

№	Испытуемые	Число испытуемых человек	Масса тела	ЧСС ударов в минуту в состоянии покоя
1	неспортивные	10	65-70	72,3
2	занимающиеся спортом 1 год	11	68-71	70,1
3	занимающиеся спортом 2 года и выше	10	70-72	65,6

Во время долгого занятия письмом, сначала напрягаются пальцы, а затем мышцы плечевого пояса и плеча. Подобная длительная деятельность приводит сначала к привыканию, в результате чего начинается процесс торможения и понижение

работоспособности. Для того чтобы предотвратить это, нужно выполнить несколько физических упражнений. Это поможет избавиться от нервного напряжения, расслабить мускулатуру [1]. Поэтому даже мытье посуды или уборка в доме будут эффективными.

Различные аэробные упражнения, (кардио-упражнения) повышают частоту сердцебиения, что увеличивает приток крови к мозгу. Повышенная частота сердцебиения сопровождается учащением и ускорением дыхания в зависимости от интенсивности тренировки. Усиленное дыхание позволяет большему количеству кислорода поступать в кровоток, благодаря чему в мозг поступает больше кислорода. Все это приводит к нейрогенезу—появлению новых нейронов в тех частях мозга, которые отвечают за память и способность размышлять. Нейрогенез увеличивает объём мозга, что также помогает предотвратить деменцию. Также, по некоторым сведениям физические упражнения помогают уменьшить когнитивные нарушения при болезни Паркинсона и ишизофрении. За месяц умеренных упражнений гиппокамп больных увеличился на 12%. Риск болезни Альцгеймера иногда снижается до 50%. Антистрессовый и антидепрессивный эффект физической активности облегчает симптомы многих нервных расстройств [15].

Стресс и депрессия негативно влияют на нейроны и синапсы, вызывая их атрофию, вследствие чего связи между нервными клетками разрываются. Это делает нервные клетки бесполезными и ненужными, уменьшается число нервных цепочек и нервных контуров, что негативно воздействует на умственную деятельность и на умение выходить из трудных ситуаций. Именно здоровый образ жизни оказывает положительное влияние, позволяя нейронам сопротивляться стрессовому эффекту, сохраняя возможность образовывать новые клеточные контакты.

Другим фактором, связывающим физические упражнения и ум, являются нейротрофины, которые являются белками, обеспечивающими выживание и функционирование нейронов. Было замечено, что физические упражнения способствуют выработке нейротрофинов, что приводит к нейропластичности, и следовательно, к улучшению памяти и обучения. Увеличивается также число нейромедиаторов, в особенности серотонина и норадреналина, стимулирующих обработку информации и улучшающих настроение, регулирующих аппетит и снижающих тревожность. Однако положительный эффект нейротрофинов может быть отменён кортизолом. Чрезмерно изнурительные и частые силовые тренировки поддерживают данный гормон на высоком уровне. Его

продолжительное воздействие снижает выработку нейротрофического фактора и отрицательно влияет на мозг [16].

**Таблица 3 – успеваемость студентов-спортсменов и средние показатели по ТТИ БГТУ имени В.Г. Шухова (%)**

Оценка	Летняя сессия		Зимняя сессия	
	в группе спортсменов	в целом по институту	в группе спортсменов	в целом по институту
Хорошо и отлично	65,3	49,2	64,6	40,9
Удовлетворительно	31,2	43,2	32,8	52,7
Неудовлетворительно	3,5	7,6	2,6	6,4

Бег, ходьба, занятие лыжами и коньками являются наиболее эффективными аэробными упражнениями. Простая прогулка, например способна увеличить некоторые области префронтальной коры и гиппокампа, отвечающих за планирование и память. Следует тренировать не только мозг, но и тело, чтобы повысить эффективность умственной деятельности.

Многое зависит от уровня физической подготовленности - память, обработка информации, внимание. Ход психических процессов зависит от способностей человека, таких как выносливость, сила и скорость. Следовательно, правильно подобранная физическая нагрузка до, в процессе и после завершения интеллектуальной деятельности имеет прямое влияние на работу мозга. Важно определить тот уровень двигательной активности, при котором эффективность работоспособности достигнет своего максимума. Полное восстановление возможно только тогда, когда уровень нагрузок соответствует уровню физической подготовки человека. Стоит заметить, что малые нагрузки не создадут никакого положительного эффекта, излишние же повлияют негативно, приведут к переутомлению и существенному ухудшению работоспособности. Самое важное это сконцентрироваться на том типе упражнения, который позволит вам достичь максимальной эффективности в умственной деятельности. Несколько упражнений, направленных на гибкость и баланс, будут лучше, чем всего лишь одно упражнение. Но в любом случае, любое упражнение будет лучше, чем никакое [17].

В результате можно сделать вывод, что физические нагрузки имеют прямое влияние на повышение умственной работоспособности. Бег, занятие лыжами и коньками, ходьба и другие физические занятия

оказывают благоприятное воздействие на мозг, расширяя механизмы и способы защитно-приспособительных процессов в головном мозге. Можно с уверенностью утверждать, что физическое воспитание и спорт, а также другие способы улучшают здоровье и самочувствие, благоприятно влияют на успеваемость. Занятия физическими упражнениями, в свою очередь будут полезны каждому человеку, любого возраста и профессии, а особенно там, где умственная деятельность является наиболее важной. Однако стоит помнить, что чрезмерные и изнурительные силовые тренировки будут влиять на умственную деятельность скорее негативно, чем положительно.

### *Литература:*

1. Абаскалова Н.П. Теория и практика формирования здорового образа жизни учащихся и студентов в системе «школа — вуз»: автореф. докт. дис., Барнаул, 2004. — 148 с.

2. Алексеев Н.А., Кутергин Н.Б. Физическая подготовка сотрудника полиции как один из важнейших элементов профессиональной готовности курсантов образовательных организаций МВД России. Вестник Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина. 2015. № 2 (26). С. 83-85.

3. Воротник А.Н., Кутергин Н.Б., Кулиничев А.Н. Комплексный подход к повышению общей физической работоспособности курсантов образовательных организаций системы МВД России. Проблемы правоохранительной деятельности. 2015. № 1. С. 86-90.

4. Виленский В. И. Физическая культура студента. — М: Гардарики, 2005, — 110 с.

5. Гущина С. В. Состояние здоровья учащихся в высших учебных заведениях // Проблемы здоровья человека. Развитие физической культуры и спорта в современных условиях: Материалы межрегиональной научно-практической конференции, Ставрополь: Изд-во СГУ, 2009. — 180 с.

6. Егоров Д.Е., Радоуцкий В.Ю., Кутергин Н.Б. Современные подходы в подготовке специалистов аварийно-спасательного профиля в технических высших учебных заведениях. Вестник белгородского государственного технологического университета им. в.г. Шухова . 2014. № 5. с. 215-219.

7. Зайцев В.П., Крамской С.И., Амельченко И.А., Манучарян С.В., Кудряшов М.В., Бондаренко И.О., Бондаренко Т.В., Алексеев Н.А., Кутергин Н.Б., Климова В.К., Шимохина М.В. Медико-биологическое обеспечение физической культуры и спорта в процессе физической

рекреации. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. Белгород, 2014.

8. Коруковец А.П. Задачи спортивной тренировки: Научные технологии и инновации:- сборник докладов международной научно-практической конференции. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2016. С. 157-162.

9. Кутергин Н.Б., Коруковец А.П., Шумилов А.Ю. Мотивация студентов к занятию физической культурой и спортом. В сборнике: Современные проблемы физической культуры и спорта в XXI веке Сборник материалов XI международной научно-практической и учебно-методической конференции. 2018. С. 76-80.

10. Коруковец А.П., Кутергин Н.Б. Специфика подготовки в волейболе связующего игрока. В сборнике: Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях Сборник статей XV Международной научной конференции, посвященной 65-летию БГТУ им. В.Г. Шухова. Белгород, 2019. С. 190-194.

11. Кутергин Н.Б., Горбатенко А.В. Психологические механизмы адаптационных процессов у спортсменов // Вестник Белгородского юридического института МВД России. 2011. № 1 (17). С. 49-50.

12. Любаев А. В. Влияние физических упражнений на умственную деятельность студентов и их взаимосвязь [Электронный ресурс]. URL <https://moluch.ru/archive/98/22112/> (дата обращения: 03.11.2019).

13. Полиевский С. А., Кабачков В. А., Профессиональная направленность физического воспитания в вузах — М: Высшая школа, 2005, — 190 с.

14. Полиевский С. А. Стимуляция двигательной активности. — М.: Здоровье, 2007. — 216 с.

15. Стасевич К. Физическая активность и мозг [Электронный ресурс]. URL <https://www.nkj.ru/archive/articles/32066/> (дата обращения: 03.11.2019).

16. Субботина А. Физкультура для мозга [Электронный ресурс]. URL <https://www.nkj.ru/news/32949/> (дата обращения 03.11.2019)

17. Voss M., Nagamatsu L., Liu-Ambrose T., Kramer A. Exercise, brain, and cognition across the life span // Physiology. 2011. №5. P. 1505-1513K



**Костенко А.Ф.**

*ГБПОУ ВО «Борисоглебский сельскохозяйственный техникум»,  
г.Борисоглебск*

**НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА КАК ФАКТОР  
ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ**

В статье рассмотрена организация научно-исследовательской деятельности студентов, которая способствует личностной самореализации, развивает творческое мышление, помогает организовать свою деятельность.

Как отмечают авторы исследований данной проблемы, перед каждым образовательным учреждением профессионального образования встала насущная задача корректировки образовательных программ в соответствии с индивидуальными запросами личности и требованиями рынка труда. Есть понимание того, что логика организации образовательного процесса должна способствовать развитию таких компетенций, как способность человека анализировать свой профессиональный уровень, осваивать новые профессиональные знания и навыки в соответствии с меняющимися требованиями, умение проектировать свою карьеру, работать с информацией и организовывать профессиональное общение и взаимодействие со всеми субъектами образовательного сообщества<sup>1</sup>.

Исследовательская деятельность студентов под руководством преподавателей способствует личностной самореализации, развивает творческое мышление, помогает организовать свою деятельность. Научно-исследовательская работа студентов организуется в форме: - самостоятельной поисковой работы; - исследований в период учебной и преддипломной практик; - курсового и дипломного проектирования; - проблемного обучения на учебных занятиях (изучение, исследование конкретной проблемы); - мини-исследований новинок в различных областях; - семинаров-презентаций; - уроков-конкурсов; - экспериментальных работ.

---

<sup>1</sup>Куличенко А. И., Сердцева О. А., Шпакова А. Е., Мамченко Т. В. Научно-исследовательская работа как фактор формирования профессиональной компетентности студентов средних профессиональных учебных учреждений // Молодой ученый. — 2014. — №19. — С. 567-569. — URL <https://moluch.ru/archive/78/13513/> (дата обращения: 08.10.2019).

Чтобы научно-исследовательская работа студентов стала эффективной, необходимо использовать системный подход в ее организации и проведении, а также формировать исследовательскую культуру студентов. Системный подход определяет и учитывает условия выработки у студентов активной потребности в знаниях, профессиональную готовность преподавателей к инновациям в преподавательской деятельности и последовательному осуществлению исследовательской работы.

В последнее время в нашем образовательном учреждении преподаватели стали практиковать с обучающимися исследовательские проекты, которые предполагают максимальную степень свободы обучающихся. Они не имеют определённой и проработанной структуры. Преподаватель определяет лишь общие параметры проекта и указывает оптимальные пути решения поставленных задач.

Исследовательский метод — это путь к знанию через собственный творческий исследовательский путь. Его основные составляющие — выявление проблем, выработка и постановка гипотез наблюдения, опыта, эксперимента. Исследование начинается обычно с выявления проблемы, постановки вопросов, выработки гипотез. Примером может быть участие обучающегося 2 курса специальности 35.02.08 «Электрификация и автоматизация сельского хозяйства» в научно-исследовательском проекте в рамках фестиваля #ВместеЯрче конкурсе творческих и исследовательских проектов «Энергоэффективная и экологически чистая школа». Тема проекта «Исследование влияния степени освещенности на концентрацию внимания обучающихся». В результате работа была отмечена дипломом<sup>2</sup>.

Общая схема исследовательского проекта, состоит из следующих пунктов: - анализ проблемы; - постановка цели; - выбор средств её достижения; - описание поэтапного достижения поставленной цели; - оценка полученных результатов и выводов. Проблемой является любая теоретическая или практическая ситуация, в которой нет соответствующего обстоятельствам решения. Чтобы устранить проблему, требуются действия.

В первую очередь это действия, направленные на исследование всего, что связано с данной проблемной ситуацией. Поиск проблем — дело непростое. Реальный процесс творчества — это всегда попытка сделать шаг в неизведанное. Продукт творческого исследования во

---

<sup>2</sup> Толкованов М.Е., Мицкевич И.В. Исследование влияния степени освещенности на концентрацию внимания обучающихся.- исследовательский проект. – г. Борисоглебск, - 2017.

многим непредсказуем, он не может быть просто выведен из начальных условий. Обычно в исследовании осознание цели происходит параллельно с её достижением по мере решения проблемы. Проблема активизации познавательной деятельности, развития самостоятельности и творчества обучающихся остаётся одной из актуальных задач в связи с введением ФГОС нового поколения.

Формулируя, открывая, интегрируя вновь открывающиеся возможности, обучающийся одновременно конкретизирует и видоизменяет стоящую перед ним вначале проблему. Прежде чем, что-то делать, обучающийся чётко, определяет цель, составляет план действий (алгоритм действий). Вслед за выявлением проблемы идёт поиск её решения, т. е. развёртывается следующая фаза мыслительного процесса — решение проблемы посредством умственной деятельности, протекающей в форме выдвижения догадок или гипотез. Новое знание впервые осознаётся в форме гипотезы. Одной из необходимых компетенций является умение выдвигать гипотезы, строить предположения. В этом процессе обязательно требуется оригинальность, гибкость мышления, продуктивность, а также такие личные качества как решительность и смелость.

Обучающийся часто высказывает самые разные гипотезы по поводу того, что видит, слышит, чувствует. Гипотезы возникают как возможные варианты решения проблем. Затем эти гипотезы в ходе исследования подвергаются проверке. Гипотезы дают обучающимся возможность увидеть проблему в другом свете, посмотреть на ситуацию с другой стороны.

В исследовательском проекте даётся анализ и видение будущей профессии. Для примера рассмотрим несколько методов, в ходе которых формулируются гипотезы, ставится цель и задачи. На уроках теоретического обучения и учебной практики применяются следующие методы обучения: иллюстративный метод, репродуктивный метод, эвристический метод, альтернативный метод. Рассмотрим каждый метод.

1. Иллюстративный метод включает демонстрацию учебных плакатов или инструкционных карт, применение информационно-коммуникационных технологий. Объяснительно-иллюстрированный урок — такой урок может быть чрезвычайно ярким. На занятиях используются профессиональные компьютеры в качестве технического средства обучения. Материал демонстрируется с помощью программы Power Point. Демонстрационные материалы подготавливают студенты самостоятельно.

2. Репродуктивный метод обеспечивает усвоение действий, формирует умения и навыки. В процессе обучения данным методом развивается механическая память, а следовательно, не развивается творческое мышление.

3. Эвристический метод (частично — поисковый) — способствует решению поставленной проблемы самостоятельно. Применение данного метода предполагает самый высокий уровень профессиональной компетенции творческого развития личности и является основным видом проблемного обучения.

4. Альтернативный подход. На завершающей стадии необходимо проанализировать полученный результат: ещё раз пройти тот же путь, закрепив полученные навыки, необходимые для решения подобных задач. Проблемный метод позволяет более полно использовать информационный материал в электронной форме.

Таким образом, именно применение информационных технологий позволяет преподавателю сделать процесс обучения более индивидуальным, и дифференцированным, учитывать возможности, способности и уровень каждого обучающегося.

Подводя итоги, можно с уверенностью сказать, что заниматься научно-исследовательской работой с обучающимися необходимо. Даже если преподаватели при подготовке обучающихся учтут все аспекты требований рынка, то информация очень быстро становится не современной, в том числе и та, что стала базовой, когда мы их обучали. И если мы не научим их обучаться самостоятельно, быть пытливыми и любознательными исследователями, то они всю оставшуюся жизнь будут работать с использованием устаревшей информации, что не допустимо.

В июне 2019 года обучающиеся специальностей 35.02.07 «Механизация сельского хозяйства», 35.02.08 «Электрификация и автоматизация сельского хозяйства», 23.02.03 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» участвовали в III Всероссийской интерактивной студенческой научно-практической конференции «Профессионалы для России»; в период с 4 июня по 7 июня 2019 года, студент 3 курса специальности 35.02.07 «Механизация сельского хозяйства» Ковалев Илья и преподаватель Зайцев И.И. приняли участие в работе профессиональной мастер-класс площадки по компетенции «Эксплуатация сельскохозяйственных машин» II профильной смены «Молодые профессионалы» (WorldskillsRussia) Воронежской области 2019<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup>Отчет о результатах научно-исследовательской, научно-методической работы ГБПОУ ВО «БСХТ» за 2018-2019 учебный год. – Борисоглебск. - 2019. – С.6.

Таким образом, одной из центральных целей педагогической деятельности образовательных учреждений должно стать развитие мотивации у обучающихся к самостоятельному познанию и творчеству. Важно заложить у них не только профессионально-предметную подготовленность по специальности, но и основу всех направлений профессиональной компетентности в будущем, что в полной мере может быть реализовано при занятии с обучающимися научно-исследовательской работой.

### *Литература:*

1. Куличенко А.И., Сердцева О.А., Шпакова А.Е., Мамченко Т.В. Научно-исследовательская работа как фактор формирования профессиональной компетентности студентов средних профессиональных учебных учреждений // Молодой ученый. — 2014. — №19. — С. 567-569. — URL <https://moluch.ru/archive/78/13513/> (дата обращения: 08.10.2019).

2. Толкованов М.Е., Мицкевич И.В. Исследование влияния степени освещенности на концентрацию внимания обучающихся.- исследовательский проект. – г. Борисоглебск, - 2017.

3. Отчет о результатах научно-исследовательской, научно-методической работы ГБПОУ ВО «БСХТ» за 2018-2019 учебный год. – Борисоглебск.- 2019. – С.6.

**Крамской С.И., Амельченко И.А., Лаврова Е.Н.**

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

### **ФОРМИРОВАНИЕ ДУХОВНО – НРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ СРЕДСТВАМИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ**

В современных условиях особое значение приобретает изучение проблемы формирования духовно-нравственного потенциала личности для успешного профессионального становления в любом виде деятельности. Благополучие, счастье человека, способность продуктивно трудиться во многом зависит от соблюдения правил здорового образа жизни. Данное обстоятельство требует развития мышления, умения выстраивать определенную линию здоровьесберегающего поведения. Научить человека заботиться о своем здоровье, заниматься самообразованием в течение всей жизни в данном направлении возможно лишь при наличии желания,

соответствующем отношении к физической культуре, понимания ее личной человеческой ценности.

Основной трудовой резерв страны составляют молодые люди, состояние их здоровья, уровень работоспособности, отвечающий запросам рыночной экономики является залогом успешного развития страны в целом. В этой связи здоровый облик должен стать неотъемлемым элементом имиджа современного профессионала. В поле самореализации зрелой личности является значимым быть эффективным и успешным в работе, суметь в случае необходимости защитить себя, свою семью, свое отечество.

Значительный вклад в формировании здравоцентрических установок молодежи вносит образовательная система. Современные подходы к формированию ценностных установок на здоровый образ жизни у будущих специалистов заключается в построении образовательного процесса в вузе через парадигму здоровьесбережения в системе традиционных ценностей. Воспитательная работа в данном направлении предполагает формирование у студентов высоких нравственных принципов, выработки норм поведения, должной трудовой, физической и профессиональной готовности реализовать себя в определенной сфере деятельности.

Человек, наделенный свободой воли, сам выбирает по какому пути ему идти, насколько включаться в определенный стереотип поведения. В настоящее время тотально насаждается культ потребления, примат материальных благ, развлечений, наслаждений различного рода по незатейливому принципу бери от жизни все и сейчас, оказывает тлетворное влияние в особенности на духовно неокрепшие души молодых людей. Различного рода патологические зависимости – всего лишь поверхностный симптом, сама же болезнь есть определенная жизненная позиция, удерживающая дух человека в плоскости низменных, сиюминутных ценностей. Только четко выстроенная система воспитания способна приостановить действие набирающих обороты деструктивных тенденций размывания традиционных культурологических ценностей [5].

В настоящее время настораживает у определенной части студенчества весьма легкое отношение к драгоценному ресурсу времени, бесцельное времяпрепровождение, желание использовать, а в некоторых случаях даже эксплуатировать готовые блага, не прикладывая собственных усилий, не затрачивая необходимого труда. Ценность здорового образа жизни в духовном аспекте предполагает помимо физической составляющей, и выработку стремления к чистоте мыслей, поступков, соблюдению культуры межличностного общения,

искоренение ненормативной лексики. В практической реализации данной установки приоритетное значение имеет формирование физической культуры личности, осознанной потребности соблюдения принципов здорового образа жизни, преодоления разрыва реальной модели жизнедеятельности между пониманием нравственных норм и поведением.

В сложившейся ситуации, в значительной степени недостающие компоненты могут восполнить средства физической культуры и спорта, определяющие развитие многих человеческих качеств, органически связанные с понятиями общей культуры, общечеловеческих ценностей, духовности.

Представляет практический интерес разработка проблемы использования ценностного потенциала физкультурно-спортивной деятельности в формировании духовной составляющей личности [6].

Молодого человека надо своевременно воспитать и научить, создать сферу стойких, интересных, полезных во всех отношениях увлечений. Средства физической культуры и спорта в большей мере способствуют реализации возможности испытать себя, познать собственную личность, ощутить радость самоутверждения. В индивидуально-личностном плане занятия спортом и физической культурой вносят вклад в формирование представления у студентов о ценности жизни и здоровья человека. Тело наше есть творение Божие, а значит мы обязаны должным образом заботиться о себе и в физическом плане, здоровьем телесным нельзя пренебрегать [1]. Важно, чтобы в осуществлении этого назначения человек участвовал всем своим существом - духом, душой и телом, но под обязательным главенством духа, то есть, соблюдая принцип иерархического устройства человека без культа силы, тела и эгоцентризма. При этом серьезные и осмысленные занятия физической культурой и спортом формирует волевые качества человека.

При занятиях физкультурой необходимо проявлять чувство меры и благоразумия, грамотное дозирование физической нагрузки в соответствии с функциональными возможностями организма молодого человека способствует сохранению ресурсов здоровья на длительное время. Недопустимы тренировки и участие в соревнованиях на фоне заболеваний или в состоянии реконвалесценции после перенесенных заболеваний. Как показывает практика, необходимо развивать умение у студентов слышать (а не только слушать) мнение врача, тренера, преподавателя о необходимости снижения объема физической нагрузки для сохранения здоровья, не подвергая себя необоснованному риску. Это формирует отношение к здоровью как дару, который надо ценить.

В период обучения в вузе мы ориентируем молодых людей на то, что оптимизм, активная жизненная позиция и высокое чувство ответственности человека имеют определяющее значение в любой сфере деятельности. Исключительную социальную ценность имеет формирование трудолюбия личностной потребности в труде под влиянием нравственных и творческих мотивов (ради самодостаточности, получения общественно полезного результата). Известно, что систематический труд – интеллектуальный, физический и духовный – производит реальные ценности. Трудолюбие также воспитывается непосредственно в процессе занятий физической культурой и спортом, когда занимающиеся для достижения определенного результата, преодолевая усталость, многократно выполняют физические упражнения. Целеустремленность, настойчивость в достижении цели при выполнении определенного объема физической нагрузки переносятся в последующем и на трудовую деятельность. Как показывает практика, всесторонне развитая личность быстрее адаптируется в разнообразных условиях жизнедеятельности.

Занятия в спортивных командах приобщают молодых людей к ценностям традиций определенного спортивно-коллектива, которые бережно хранят их наставники. Физкультурно-спортивная деятельность положительно влияет на формирование социально-значимых качеств личности, таких как коммуникабельность, мобильность, надежность, организаторские способности, активная жизненная позиция. Специфика учебно-тренировочной и соревновательной деятельности воспитывает у студентов трудолюбие, дисциплинированность, умение рисковать, чувство ответственности за коллектив, самоотверженности при защите интересов команды, чувство лидерства, умения подчинять личные интересы интересам команды, способствует развитию склонности к сопереживанию, взаимопомощи, требует неукоснительного выполнения определенных правил спортивных соревнований, уважительного отношения к сопернику.

Под влиянием всплеска эмоций у занимающихся может проявиться нездоровый азарт и несдержанность вплоть до сквернословия, агрессивности и грубости по отношению к соперникам. При частой повторяемости подобных ситуаций такое поведение может закрепляться и приводить к формированию негативных нравственных качеств, что требует оперативного вмешательства воспитательной направленности со стороны наставников. Необходимо постоянно уделять внимание и культуре поведения на спортивных объектах, в



раздевалках, необходимости бережного отношению к спортивному инвентарю, соблюдения мер противопожарной безопасности.

Участие в спортивных соревнованиях-прекрасная возможность научиться правильно реагировать на успех и неудачи. Эта поведенческая установка может пригодиться и в определенной сфере практической деятельности. Игроков настраивают как на достижение победы, так и на проявление морально-волевых качеств. Именно соревнования являются средствами контроля за качеством воспитательной работы в команде, в ходе которых тренер, наблюдая за поведением, высказываниями своих воспитанников, может сделать вывод о формировании у них тех или иных качеств. Тренер постоянно прививает спортсменам правила здорового образа жизни, регулярно проводит беседы о вреде курения, алкоголизма, наркомании, борется порой больше чем родители с фактами нарушения дисциплины и спортивного режима. Часто труд спортивного педагога в значительной мере позволяет уберечь воспитанника от пагубного влияния улицы, воспитать физически крепких и психологически подготовленных молодых людей, которые затем идут не только в профессиональный спорт, но и в различные сферы общественной деятельности [2].

Изменить ценностное отношение молодежи к здоровью, уровню физической подготовленности, выработать активную жизненную позицию по его совершенствованию призван Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «Готов к труду и обороне». Данная система внесла существенный вклад в формировании здоровых и активных людей нескольких поколений. В настоящее время, когда уровень подготовки и трудоспособности россиян стремительно падает, назрела необходимость вернуться к утраченным традициям.

Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «Готов к труду и обороне» имеет высокую социальную значимость, в плане мотивации к регулярным занятиям физической культурой и спортом представляется серьезным толчком, чтобы сформировать у каждого россиянина культуру здоровья, которая является основой создания спортивной и здоровой нации. В ходе внедрения данного комплекса в БГТУ им. В.Г. Шухова были разработаны планы организации и проведения мероприятий по выполнению норм ГТО и среди населения. Вуз ведет целенаправленную работу по вовлечению к подготовке и сдаче нормативов ГТО среди различных групп населения, предоставляя спортивные площадки для сдачи нормативов ГТО, оснащенные необходимым оборудованием [3].

Сдача тестов мотивирует на дальнейшую работу над собой, их результаты позволяют определить программу первого этапа целенаправленных физкультурно-оздоровительных занятий или внести

коррекцию в уже начатый процесс. Возрождение комплекса ГТО позволило значительно поднять интерес к занятиям физической культурой и спортом. Ведь становление студента на путь физического совершенствования, уже изначально предполагает приложения максимума собственных усилий, решительности, настойчивости, желания, умения преодолевать трудности для получения искомого результата.

В силу своей специфики спорт и физическая культура обладают огромным воспитательным потенциалом и могут рассматриваться как один из мощнейших механизмов формирования таких мировоззренческих оснований личности, как гражданственность и патриотизм. Многовековая история наших народов свидетельствует, что без патриотизма невозможно создать сильную державу. Поэтому воспитание патриотов является гарантом консолидации всего общества, источником духовного возрождения страны.

Спортивно-патриотическое воспитание молодежи в настоящее время является одним из приоритетных направлений государственной политики в сфере физической культуры и спорта. Педагогический процесс в данном направлении предполагает систематическую и целенаправленную деятельность по формированию у обучающихся высокого патриотического сознания, чувства верности своему Отечеству, готовности к выполнению гражданского долга и конституционных обязанностей по защите интересов Родины.

Особое место в системе патриотического воспитания студентов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова занимают мемориальные турниры [4]. Их роль незаменима не только со спортивной точки зрения, но и с позиции воспитательного процесса на примере ветеранов спорта, подготовки к будущей профессиональной деятельности. При организации мемориальных турниров важен момент торжественности данных спортивно-массовых мероприятий, приглашение родственников, спортивных соратников, оформление стендов в память о спортсмене и человеке, торжественное открытие и закрытие турнира. Эти спортивные соревнования требуют более тщательной подготовки и разработки специального сценария. В БГТУ им. В.Г. Шухова ежегодно проводится следующие мемориальные турниры:

- Самый популярный гандбольный турнир Белгородской области - традиционный турнир, посвященный памяти «Мастера спорта СССР» Владимира Кабанова.

- Всероссийский турнир, посвященный памяти «Мастера спорта России международного класса» по кикбоксингу, чемпиона России и

Европы Сергея Поливоды, студента БГТУ им. В.Г. Шухова, трагически погибшего в автокатастрофе.

- Всероссийский турнир памяти белгородцев, погибших в горячих точках (кикбоксинг).

- Областной турнир по мини-футболу памяти Б.Н. Чефранова.

- Всероссийские соревнования по дзюдо, посвященные памяти МС, выпускника нашего вуза А.В. Елисеева.

В развитии духовно-патриотической культуры и нравственного воспитания молодежи существенный вклад вносит спортивно-патриотический клуб «Белогор», созданный на базе кафедры физического воспитания и спорта. Приоритетными задачами в функционировании клуба являются: пропаганда здорового образа жизни, организация и проведение спортивных мероприятий и активных видов отдыха, привлечение молодежи к массовой физической культуре и спорту.

Ежемесячно в спортивно-патриотическом клубе «Белогор» в рамках проекта «Именные земляки Белогорья» проходят мастер-классы известных спортсменов-белгородцев. неоднократных чемпионов мира по боевому самбо, ЗМС – братьев Виктор и Вадим Немковых, Вадим является выпускником нашего университета.

В воспитании уважения к духовным ценностям большое значение имеют и спортивные мероприятия, организуемые совместно с Белгородско-Старооскольской митрополией. Так на базе БГТУ им. В.Г. Шухова проведено уже более 10 детских Всероссийских турниров по мини-футболу «Рождественские каникулы».

В формировании духовной культуры студентов-спортсменов вносит вклад посещение мероприятий духовно-просветительского плана, организуемых библиотекой университета, а также участие в днях православной молодежи, областной студенческой Пасхи (славная традиция ее проведения зародилась в нашем университете). Также изучение истории Великой Отечественной войны, вкладе воинов-спортсменов в Великую Победу позволяет усилить нравственный потенциал занятий по дисциплине «Физическая культура». Представляется целесообразным подготовка научных студенческих работ по данной тематике на историческом материале.

Востребованность полученного образования, реализация накопленного багажа знаний за период обучения в университете, потенциала личности в процессе трудовой деятельности имеет большое значение в сохранении здоровья человека. Выпускники университета являются сегодня очень востребованными специалистами на рынке труда. Многие из них занимают руководящие должности – и всё это, благодаря качественному образованию,

полученному в вузе. Система повышения квалификации кадров в БГТУ им. В.Г. Шухова постоянно развивается с учетом современных реалий. Так, институт по переподготовке и повышения квалификации специалистов совместно с кафедрой физического воспитания и спорта осуществляет профессиональную переподготовку и по программе «Тренер-преподаватель спортивного учреждения». Выпускники университета могут в свободное от основной работы время вести профессиональную деятельность в сфере физической культуры и спорта. Такая модель успешно реализуется в ряде государств западной Европы.

В конечном итоге, здоровье можно рассматривать как основательный фундамент для построения определенной модели жизнедеятельности, успешной реализации потенциалов молодого человека на определенном профессиональном поприще. Формирование здоровья средствами физической культуры и спорта в системе традиционных ценностей ориентировано на воспитание личности, в которой естественным образом сочетаются духовное богатство, нравственная чистота и физическое совершенство.

#### *Литература:*

1. Амбарцумов И. Физическая культура православного христианина / И. Амбарцумов, И.В. Леднев. – Санкт-Петербург: Изд-во Сатисъ, 2011. – С. 5 - 7.
2. Крамской С.И. Учебно-тренировочный процесс студентов, занимающихся гандболом: учебное пособие / С.И. Крамской. – Белгород: Изд-во БГТУ им В.Г. Шухова, Изд-во АСВ, 2003. – 75 с.
3. Крамской С.И. Роль комплекса «ГТО» в формировании оздоровительной культуры студентов (на примере БГТУ им. В.Г.Шухова) / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Актуальные проблемы внедрения комплекса ГТО и развития массового спорта: материалы Всерос. науч.-практ. конф., 1-3 ноября 2016 г. / НИУ «БелГУ»; под общ. ред. И.Н. Никулина. – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2016. – С. 118-121.
4. Крамской С.И. Патриотическое воспитание студентов в сфере физической культуры и спорта / С.И. Крамской, И.А. Амельченко, И.С. Крамской // Физическая культура, спорт и здоровье в современном обществе: сб. науч. статей Всерос. с междунар. участием очно-заоч. науч.-практ. конф. / под ред. Г.В. Бугаева, О.Н. Савинской. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2016. – С. 43-48.

5. Крамской С.И. Формирование здоровья в системе традиционных ценностей (на примере БГТУ им. В.Г.Шухова) / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Культура физическая и здоровье. – Воронеж. – №3 (63).– 2017. – С. 133-135.
6. Никифоров Ю.Б. Взаимосвязь духовного и физического совершенства человека в профессиональном спорте / Ю.Б. Никифоров, Ю.Ю. Матевосян // Концепт. – 2018. – № 6.

**Крамской С.И., Бондарь Е.А.**

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

**Пилипенко Е.А.**

*Белгородский ГАУ им. В.Я. Горина, г. Белгород*

## **ФОРМИРОВАНИЕ ВНУТРЕННЕЙ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СРЕДСТВАМИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ**

На современном этапе развития общества значительная роль отводится специалистам с высшим техническим образованием. При этом эффективная деятельность специалиста любой отрасли зависит не только от профессиональных знаний и опыта работы, но и от состояния здоровья и физической подготовленности. Поэтому здоровье человека является непреходящей ценностью во все времена.

Многие авторы рассматривают формирование и развитие здоровья человека с позиции адаптации его к среде обитания и условиям жизнедеятельности. Окружающая среда и разнообразные виды жизнедеятельности человека, создают различные стрессы для организма, его функциональных и физиологических систем, которые вызывают соответствующие реакции приспособления организма. Жизнедеятельность систем организма и уровень здоровья базируются на потенциале функциональных возможностей этих систем, которые призваны обеспечивать все необходимые виды активной деятельности человека [1, 4].

Многочисленные исследования свидетельствуют о том, что в нашей стране многие даже практически здоровые люди являются метеозависимыми, плохо защищены от социально-психологических стрессов, подвержены аллергическим реакциям, переутомлениям и не восстанавливаются за время ночного отдыха. К приведенным причинам можно отнести курение, алкоголь, наркотические средства, лекарственные препараты. Отмечается, что 10-20% работающего

населения постоянно находятся в пред – или после болезненном состоянии. Все это снижает работоспособность работников и повышает риск производственных ошибок, что приводит к различным травмам [6,7, 8].

Современная стратегия оздоровления нации основана на том, что вместо пассивного принятия проводимых органами здравоохранения мер, формируется индивидуальная активность самого населения, направленная на заботу о своем здоровье, физическое совершенствование [7]. В практической реализации приведенной установки приоритетное значение принадлежит формированию физической культуры личности, вовлечение населения в сферу спортивной жизни с самого раннего детства. Это означает, что здоровый образ жизни является категорией мировоззренческой, духовно - нравственной, социальной и психолого-педагогической [10].

На современном этапе возросла социальная значимость физической культуры и спорта в образовательном пространстве высшей школы. Вузы способствуют формированию всесторонне развитой личности, укреплению здоровья, интеллектуальному росту, утверждению гуманистических и нравственных ценностей, здоровому образу и спортивному стилю жизни студенческой молодежи.

Физическая культура в образовательном учреждении как учебная дисциплина является важнейшим базовым компонентом гуманитарного образования, гармоничного развития личности обучающегося. Она направлена на обеспечение необходимого уровня развития жизненно важных двигательных навыков и физических качеств, формирование таких общечеловеческих ценностей, как здоровье, физическое и психическое благополучие [10].

Особого внимания в плане сохранения потенциала жизненных ресурсов требуют студенты с ослабленным здоровьем. Значительные психические и статические нагрузки, которые ежедневно испытывают студенты, нередко приводят к обострению и проявлению раннее, скрытых заболеваний. Ускорение ритма жизни и усложнение современного производства с высоким уровнем его механизации и автоматизации определяет значительные нагрузки на организм, повышает значение таких качеств личности, как быстрота реакции, скорость принятия решения, собранность, сосредоточенность, внимательность. Все это в большей мере характеризуется комплексом показателей здорового человека. Поэтому очень важно научить студентов не только техническим тонкостям профессионального мастерства, но и умению использовать свои личностные качества для оптимального решения жизненных проблем, рационального использования индивидуальных ресурсов организма, уверенности в

своих силах. Большое значение в процессе формирования определенного стиля жизни имеет развитие умения учитывать свои индивидуальные психофизиологические особенности уже на этапе выбора специальности и вида профессионального обучения. Физическая культура, воздействуя на биологическую сферу, оказывает значительное влияние на интеллектуальную, эмоциональную и духовную сферу личности [10]. Систематические занятия физическими упражнениями способствуют повышению самооценки, уверенности в себе, а также улучшают познавательные процессы, психологическую устойчивость [5].

В существующей действительности состояние здоровья студентов технических вузов оставляет желать лучшего. С каждым годом число ослабленных студентов, имеющих специальную медицинскую группу (СМГ) увеличивается. Объясняется такое положение недостаточным приобщением родителей к здоровому образу жизни (ЗОЖ) детей. Недостаточное количество детей посещают спортивные секции. Питание трудно назвать рациональным, и связано это с включением в рацион генетически модифицированных продуктов (ГМО). Основной панацеей от болезней родители считают лекарства. Не минует детей и ухудшающаяся экологическая обстановка и природные катаклизмы. В школу дети приходят уже ослабленными. Врачи дают таким детям справки об освобождении от физкультуры и в течение всего обучения в средней школе ослабленные дети на уроках физкультуры сидят на скамейке. Приведенные проблемы в воспитании наших детей требуют применения эффективных мер. Поэтому физическая культура должна играть значительную роль в жизни и детей, и взрослых.

Получив аттестат о среднем образовании, первокурсники далеко не в полном составе имеют после медицинского осмотра основную группу. Свыше 30% из них направляются в специальное учебное отделение в связи с хроническими заболеваниями, травмами и проч. При этом следует подчеркнуть, что наивысшей эффективности в любой деятельности человека можно достигнуть только при оптимуме физического и психоэмоционального состояния здоровья. Поэтому перед преподавателями кафедр физического воспитания и спорта стоит цель укрепления и сохранения физического и психоэмоционального состояния студентов [2, 3, 4, 9].

В современных вузах популярными становятся Центры социальной, психологической и правовой поддержки студентов. Такой Центр уже несколько лет функционирует в Белгородском аграрном университете им. В.Я. Горина (ГАУ). Целью работы психологов Центра является создание в вузе оптимальной воспитывающей среды, обеспечивающей психологическое здоровье обучающихся.

Центр содействует более гармоничному развитию студентов, способствует усилению социальной защиты и психологической поддержки студентов, стремится к индивидуализации процесса обучения и воспитания будущих специалистов. В работе применяются методы психологической диагностики, коррекционная и развивающая работа [2].

В БГТУ им. В.Г. Шухова на кафедре физического воспитания и спорта проводится работа по воспитанию и обучению студентов средствами и методами физической культуры (ФК). Результатом такой работы является укрепление и сохранение здоровья студентов, повышение их умственной и физической работоспособности. Привлечение наиболее способных ребят и девушек к занятиям студенческим спортом способствует развитию физических, волевых и лидерских качеств. Студенты, имеющие СМГ, приобщаются к здоровому образу жизни (ЗОЖ). Для ослабленных студентов разработаны оздоровительные технологии физической культуры [3]. С 2013 года в специальном учебном отделении проводится ежегодный мониторинг функционального состояния и физической подготовленности студентов. Результаты тестирования позволили создать оздоровительную программу, которая укрепляет здоровье и повышает функциональное состояние и физическую подготовленность студентов.

Работа, в Центре социально-психологической поддержки ГАУ, способствует воспитанию у студентов психологической выносливости, которая характеризуется чувством личного контроля внешних явлений, вовлеченностью, ответственностью, целесообразным поведением в повседневной жизни; способностью адаптироваться к неожиданным изменениям, воспринимая их как вызов или возможность дальнейшего роста. Это позволяет человеку противостоять стрессовым ситуациям, которые неизбежно возникают в процессе профессионального становления и помогают справиться с ними.

Исследования, проведенные в Центре, показали эффективность проводимой работы по следующим направлениям:

1. Развивающая и коррекционная работа со студентами, включает в себя групповые беседы со студентами; занятия с элементами социально-психологического тренинга; обучающие семинары; профессионально и личностно ориентированные учебные курсы и игры. Приведенное направление предусматривает множество видов творческой деятельности:

- тренинги креативности, проводимые на факультетах и в общежитиях;
- тренинги успешной коммуникации;



- групповые беседы со студентами на тему семейных взаимоотношений;
- тренинги по эффективному управлению временем;
- групповые беседы по профориентации;
- тренинги по адаптации студентов-первокурсников «Новое направление»;
- тренинги, направленные на разрешение конфликтов среди студентов;
- работа в спортивно-оздоровительном лагере и тренинги личностного роста.

## 2. Психодиагностика:

- групповая психодиагностика адаптации студентов первокурсников к условиям вуза [2];
- диагностика лидерских качеств у членов студенческого актива;
- диагностика решительности у участников оперативного отряда студенческой дружины;
- диагностика уровня агрессии у студентов правонарушителей;
- диагностика студентов старшекурсников на предмет их удовлетворенности полученной профессией и обучением в университете.

3. Психологическая профилактика. Использование методов психологической профилактики позволяют выявлять студентов групп риска. Массовые обследования дают возможность целенаправленно проводить с ними профилактическую работу. На факультетах в среде студенческой молодежи проводятся лекции специалистами из лечебных и профилактических учреждений.

4. Психологическое просвещение. Со студентами первых курсов проводятся семинары по решению проблем адаптации к образовательной среде вуза. Со студентами 1-3 курсов ведется работа в плане профессионального становления. При первичной диагностике используются методики исследования профессиональной направленности. Также достоин применения тест по изучению способностей будущих специалистов.

С кураторами академических групп психологи Центра проводят семинары по темам профилактики асоциального, аддиктивного (зависимого) и суицидального поведения студентов.

5. Психологическое консультирование. Психологическое консультирование проводится как с группой, так и индивидуально. На консультациях чаще всего рассматриваются проблемы межличностных отношений: взаимоотношения со сверстниками, в том числе с противоположным полом; с родителями и близкими; преподавателями.

Одной из важных задач в работе Центра является решение проблемы социально-психологической адаптации студентов первокурсников. Социально-психологическая адаптация является приспособлением индивида к группе и взаимоотношения с ней, выработка собственного стиля поведения [2, 3].

В процессе адаптации студенты испытывают следующие основные трудности:

- неопределенность мотивации выбора профессии, недостаточная психологическая подготовка к ней;
- неумение осуществлять психологическое саморегулирование поведения и своей деятельности;
- поиск оптимального режима труда и отдыха в новых условиях;
- налаживание быта и самообслуживание;
- особенности перехода из домашних условий в общежитие или снятую квартиру;
- новизна социального окружения для студентов, которые перешли из сельской среды в городскую.

С психологической точки зрения процесс адаптации сопровождается: повышенным уровнем тревоги; агрессивным поведением; неуверенным поведением; соперничеством в группе; возможным отклоняющимся поведением.

Если же адаптация у студентов прошла успешно, то выделяются следующие ее критерии:

- высокий уровень мотивации к обучению по выбранному направлению подготовки;
- академическая успеваемость студентов и ее уровень являются следствием мотивации и заинтересованности к обучению;
- отсутствие или низкий процент случаев отклоняющегося поведения студентов;
- ведение здорового образа жизни (ЗОЖ).

Ведение здорового образа жизни позволяет добиться отказа от вредных привычек и асоциального поведения. ЗОЖ способствует укреплению здоровья благодаря основному компоненту - физической культуре. По состоянию здоровья не все студенты могут заниматься спортом, но физическая культура доступна всем.

Разработанные в БГТУ оздоровительные технологии, имеют преимущественное значение в занятиях физической культурой (ФК) со студентами СМГ [3]. Учебные занятия ФК направлены на:

- укрепление здоровья, повышение уровня физической работоспособности;

- последовательное устранение функциональных отклонений и недостатков в физическом развитии;
- ликвидацию остаточных явлений после заболеваний, развитие компенсаторных функций;
- повышение устойчивости организма к неблагоприятным факторам окружающей среды;
- обучение самоконтролю при занятиях физическими упражнениями, использованию средств физической культуры в будущей профессиональной деятельности.

Два раза в год осенью и весной в БГТУ в специальном учебном отделении проводится мониторинг физической подготовленности и функционального состояния студентов 1-3 курсов. Оценка уровня физической подготовленности и функционального состояния студентов позволяет целенаправленно и более эффективно проводить работу по их коррекции [3].

Анализ результатов весеннего тестирования свидетельствует о том, что у большинства студентов 1-3 курсов наблюдается положительная динамика в показателях физической подготовленности и функционального состояния. Формирование высокой мотивации у студентов к занятиям физической культурой позволит им вести здоровый образ жизни. Помощь психологов в подобной работе очевидна.

#### Выводы:

1. Укрепление и сохранение физического и психического здоровья студентов технического вуза позволяет сформировать внутреннюю готовность будущих выпускников к профессиональной деятельности.
2. Работа Центра социальной, психологической и правовой поддержки студентов способствует улучшению межличностных отношений студентов, повышает личностную самооценку, реально снижает случаи асоциального поведения, усиливает мотивацию к учебе.
3. Занятия ФК и спортом позволяют повысить уровни физической подготовленности и функционального состояния студентов, развить волевые и лидерские качества;
4. Совместная работа психологов и преподавателей физической культуры со студентами вузов содействует более успешному становлению будущих специалистов, востребованных обществом.

*Литература:*

1. Баевский Р.М. Прогнозирование состояния на грани норм и патологий. – М.: Изд-во «Медицина», 1979. – С. 23-30.
2. Бондарь Е.А. Управление процессом социально-психологической адаптации студентов аграрного вуза /Е.А. Бондарь, Н.Н. Никулина, В.Д. Трунова //Сб. статей по материалам междунар. науч.-практ. конф. Изд-во НИУ БелГУ. – Белгород, 2015. – С. 139-143.
3. Бондарь Е.А. Роль здоровьесберегающих технологий в работе со студентами вузов /Е.А. Бондарь, Е.А. Бондарь // «Дискурс», 2017, №1 (3). – С. 149-154.
4. Бондарь Е.А. К вопросу о социально-психологической адаптации студентов первокурсников /Е.А. Бондарь, Е.А. Бондарь //Современные тенденции физической культуры и спорта. Сб. статей междунар.науч.-практ. и учеб.-методич.конф., вып.9.- 2 изд.доп. Изд-во: НИУ МГСУ.- М.:, 2016. – С.171.
5. Выдрин В.М. Физическая культура – вид культуры личности и общества. Монография. – 2-е изд, испр. и доп. –Спб.: ГАФК им. П.Ф. Лесгафта, 2004. – 153 с.
6. Горелов А.А. О дефиците двигательной активности, его последствиях и путях восполнения у студенческой молодежи России / А.А. Горелов, А.В. Лотоненко, О.Г. Румба // Евразийский форум. – М.: Изд-во «Еврошкола», 2010. - №1 (2). – С. 167-180.
7. Гостев Г.Р. Физическая культура в субъектах Российской Федерации / Г.Р. Гостев, А.В. Лотоненко, П.П. Струк. – М.: Теория и практика физической культуры и спорта, 2004. – С. 124 -161.
8. Жолдак В.И. Валеология: Становление, развитие, проблемы /В.И. Жолдак, Л.А.Калинкин. //Теория и практика физической культуры, 1997. - № 8. – С. 1 – 2.
9. Карасев А.В. Оценка уровня физического состояния и работоспособности как профессиональной надежности личности /А.В. Карасев, Ю.В. Николаева, И.С. Мухамедов //В сб. статей XII междунар. науч.-практ. конф. Изд-во БГТУ. 2016. – С. 117-121.
10. Крамской С.И. Физическая культура студентов в специальном отделении технического вуза /С.И. Крамской, Е.А. Бондарь, И.А. Амельченко, И.В. Куликова. Белгород: Изд-во БГТУ, 2013. – 172 с.

**Крамской С.И., Амельченко И.А., Егоров Д.Е.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

## **ВОСПИТАНИЕ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМОГО СТЕРЕОТИПА ПОВЕДЕНИЯ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ЗАНЯТИЙ СПОРТИВНЫМИ ИГРАМИ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Успех человека в любой сфере профессиональной деятельности во многом определяется тем, насколько он способен придерживаться определенной линии поведения, соответствующей традиционной системе ценностей, полезной для общественной работы в целом, так и конкретно для людей, входящих в его ближайшее окружение. По большей части воспитание определенного стереотипа поведения происходит в молодости. Студенческий возраст благоприятен для формирования ценностных ориентаций как устойчивого свойства личности. Для этого периода характерно расширение круга интересов молодого человека, разнообразие социальных приоритетов. В период социализации в вузе студенческая молодежь не только постигает основы профессиональной деятельности, но и вырабатывает для себя жизненную философию.

В условиях социально-экономических и политических преобразований в современной России особое значение приобретают задачи укрепления физического, духовного и социального здоровья человека, формирования здорового образа и спортивного стиля жизни. В ситуации сложившегося идеологического вакуума в значительной степени недостающие компоненты могут восполнить средства физической культуры и спорта, определяющие развитие многих физических качеств, ценностей, духовности. Должно же что-то создавать у человека гордость за страну, за флаг, гимн. Как в равной степени необходимы для молодых людей настоящие, невыдуманные идеалы и герои. Мостик между огромной аудиторией и спортсменом – очень короткий, степень доверия - колоссальная. Именно спортсмены заставляют всю нацию смотреть, болеть, гордиться, что в свою очередь вносит существенный вклад в формирование мировоззрения, ценностных ориентаций личности как общественного субъекта [2].

В современном обществе спорт занимает особое место и делает нашу жизнь богаче и содержательнее. Спорт дает нам здоровье, радость общения, физическое и духовное развитие, учит нас сопереживать, помогает снимать стрессовые состояния, укрепляет нервную систему, приносит не только отрицательные, но и положительные эмоции. В своем жизненном воплощении спорт – это и

неуклонное стремление человека к расширению границ своих возможностей, связанных с преодолением возрастающих трудностей, сложный комплекс межчеловеческих отношений.

Спорт стал постоянным крупным социальным явлением современной жизни. Меняются только его поклонники, изменяются результаты, рекорды, совершенствуется спортивная техника. Но главное остается: борьба характеров, стремление к победе, утверждение личности в поединках с соперниками, неустанные поиски новых путей к рекордам и победам. Спорт дает нам в разные периоды жизни такие эмоции, которые возвышают человека и остаются в памяти на долгие годы [3]. Спорт как явление современной цивилизации в значительной степени формирует определенный пласт индивидуального сознания, он пробуждает желание быть вечно молодым, подтянутым, сохранять жизненный тонус, излучать уверенность.

Именно с этих позиций физическая культура и спорт необходимы для всех, а не только для людей тех профессий, в которых нужна особая физическая сила или особые умственные усилия. Систематические занятия физической культурой и спортом развивают у людей физические качества и двигательные умения, которые позволяют им эффективно трудиться в сфере общественного производства, а при необходимости – достойно выполнять патриотический долг по защите Родины.

В этой связи приобщение молодежи к регулярным занятиям физической культурой и спортом имеет особое социальное предназначение. Так, физическое воспитание студенческой молодежи в России является неотъемлемой частью здорового образа жизни населения. Оно строится на широкой взаимосвязи учебных и внеучебных форм физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Особой популярностью у молодежи пользуются спортивные игры. В БГТУ им. В.Г. Шухова студенты занимаются гандболом, баскетболом, волейболом, футболом, регби, водным поло. В командных играх выигрывает и проигрывает команда в целом, а не отдельные спортсмены. Как бы хорошо ни играл отдельный спортсмен, если команда проиграла, то проиграл и он. И наоборот, как бы плохо спортсмен ни играл, если команда выиграла, то выиграл и он. Таким образом, спортивная команда является такой же целостной спортивной единицей, как и спортсмен в индивидуальных видах спорта.

Такая специфика командных игр определяет ряд требований к спортсменам, их взглядам, установкам, личностным качествам,

характеру действий в состязании. В идеале основной психологической установкой спортсмена на игру должно быть стремление к полному подчинению собственных действий интересам команды (даже вопреки личному благополучию, может быть и «во вред себе» в том или ином отношении). При отсутствии такой установки у каждого спортсмена команды не может быть и сильной, слаженной команды в целом даже в том случае, если она состоит из индивидуально хорошо технически, физически и тактически подготовленных игроков [4].

Следовательно, воспитание коллективизма, способности жертвовать собственными интересами ради командной победы, желание видеть и понимать коллективный интерес в каждый данный момент состязания есть одна из важнейших задач процесса подготовки в командных играх. Практика показывает, что сами условия командной состязательной деятельности способствуют воспитанию данной установки через воздействие коллектива на участников игры. Часто такое воздействие бывает весьма жестким, сильным, действенным, что способствует развитию у человека соответствующих личностных качеств [5]. Важным моментом является воспитание корректного поведения спортсменов, как в период тренировочных занятий, так и в соревновательной деятельности.

В связи с этим командные игры являются действенным средством воспитания, естественно, при соответствующей деятельности тренеров, воспитателей, педагогов.

Во все времена коллективизм как принцип жизнедеятельности людей, объединенных совместными целями, интересами и деятельностью, и как черта морали является величайшей социальной и нравственной ценностью.

В спортивном коллективе господствует дух высокой взаимной требовательности и в то же время глубокого уважения к личности каждого члена коллектива. В нормально развивающемся коллективе личные интересы его членов совпадают с общими интересами коллектива [1].

Поэтому особое значение имеет создание сплоченного коллектива, который умеет преодолевать игровые и жизненные трудности. Наличие в команде разновозрастных игроков дает возможность гармонично провести смену поколений, сохранить преемственность и игровой почерк команды и, что немаловажно, нормы, правила поведения, определенные традиции.

Игровая деятельность предполагает развитие умения быстро принимать решения, разумно рисковать, брать ответственность на себя, особенно в ключевых игровых эпизодах, решающих исход спортивного противостояния. Привычка подходить взвешенно,

рассудительно при принятии важных решений, развитое чувство ответственности позволяют в будущем во время работы не идти на неоправданные риски, прогнозируя неблагоприятные последствия скоропалительных действий.

Занимаясь систематически спортивными играми, студенты приучаются и к дисциплинированности, которая является краеугольной частью процесса воспитания. Определенный порядок поведения обеспечивает согласованность действий внутри коллектива, предусматривает активную борьбу с нарушениями дисциплины и их неприятие в целом, формирование ответственности перед своей совестью.

Показателем дисциплинированности личности является умение управлять своим поведением в любой обстановке в соответствии с общепринятыми нормами, осознанно выполнять свои обязанности по отношению к обществу без внешних воздействий и принуждения [1].

Систематические занятия спортивными играми предусматривают соблюдение установленного режима. Строгая временная согласованность различных физиологических процессов обеспечивает высокую физическую работоспособность. При этом эффективность работы определяется степенью совпадения времени интенсивной деятельности с акрофазами биоритмов физиологических функций. Совершенно очевидно, что такое совпадение происходит только при рациональной организации жизнедеятельности, подчиненной принципу ритма. Это связано с тем, что биоритмы человека обладают определенной инертностью и не способны к быстрой перестройке при неупорядоченном образе жизни. Рациональный режим включает разумное распределение часов, отведенных для сна, отдыха, приема пищи, правильное чередование умственных, физических и эмоциональных проявлений жизнедеятельности. Это способствует оптимальной синхронизации различных биоритмов. Несоблюдение режима дня является одной из основных причин дезорганизации тонких регуляторных механизмов и как следствие развития десинхроноза.

Различные формы двигательной активности являются одним из средств повышения адаптационного потенциала организма при воздействии чрезвычайных факторов, особенно у людей с высокой психологической выносливостью. Высокая психологическая выносливость характеризуется чувством личного контроля внешних явлений, вовлеченностью, ответственностью, целесообразным поведением в повседневной жизни; способностью адаптироваться к неожиданным изменениям, воспринимая их как вызов или



возможность дальнейшего роста, что позволяет человеку противостоять стрессовым ситуациям или справляться с ними [2].

Привычка соблюдать режимные моменты способствует более быстрой социальной адаптации в конкретной сфере трудовой деятельности. Молодые люди должны будут придерживаться установленного регламента работы, уметь соблюдать и режим подчинения руководству, правилам внутреннего распорядка.

Таким образом, формирование духовного и физического потенциала современной молодежи, воспитание умения работать в коллективе, быть полноценной частью командного механизма позволяет эффективно решать задачи различного уровня сложности в профессиональной деятельности. Спорт по сути - это сжатая модель жизни, пройдя которую человек более уверенно себя чувствует в житейском море и способен успешно реализоваться на выбранном профессиональном поприще.

### *Литература:*

1. Амплеева В. В. Программа формирования спортивного коллектива в группе волейболистов начальной подготовки / В.В. Амплеева, Н.О. Курникова // Молодой ученый. – 2013. – №5. – С. 838-841. – URL <https://moluch.ru/archive/52/6930/> (дата обращения: 15.11.2019).
2. Крамской С.И. Здоровьеформирующие технологии в учебном процессе по дисциплине «Физическая культура»: учеб. пособие / С.И. Крамской, В.П. Зайцев В.П., И.А. Амельченко и др. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2009. – С. 56 – 67.
3. Крамской С.И. Учебно-тренировочный процесс студентов, занимающихся гандболом: учебное пособие / С.И. Крамской. – Белгород: Изд-во БГТУ им В.Г. Шухова, Изд-во АСВ, 2003. – 75 с.
4. Спортивные игры: техника, тактика, методика обучения: учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений / Под ред. Ю.Д. Железняк, Ю.М. Портнова. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – С. 6 – 12.
5. [https://studwood.ru/1026824/turizm/kollektivizm\\_sportivnoy\\_komande\\_futbolnaya\\_komanda](https://studwood.ru/1026824/turizm/kollektivizm_sportivnoy_komande_futbolnaya_komanda) (дата обращения 15.11. 2019).

**Буряк Ю.Ю., Рябко В.В.**

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

## **НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – ЗАЛОГ КАРЬЕРНОГО УСПЕХА**

Смена технологических укладов и ритм жизни современного человека сформировали потребность в постоянном обучении, переобучении и повышении квалификации. Так сформировалась новая стадия генезиса образовательного процесса – непрерывное обучение или (**Lifelong Learning**) – **обучение в течении всей жизни**. Концепция обучения в течение жизни как образовательная стратегия появилась более 50 лет назад. В нашей стране данное направление актуализировано последние 12-15 лет. Согласно официальной статистике в Белгородской области профессиональной подготовкой специалистов и квалифицированных кадров занимаются: 33 учреждения начального профессионального образования, 22 учреждения среднего профессионального образования, 6 государственных и муниципальных высших учебных заведений, 3 негосударственных вуза.

С целью проведения эффективной работы по профориентации абитуриентов в БГТУ им. В.Г. Шухова в сентябре 2017 г. решением Ученого совета университета был создан Малый технологический университет (МТУ). Данное структурное подразделение интегрировало ряд ранее самостоятельно функционировавших центров вуза с целью осуществления генеральной профориентационной политики БГТУ им. В.Г. Шухова. Отметим, что теперь задачи в этой сфере будут решаться в соответствии с индикаторами опорного вуза, доминируя на локальными вопросами профориентации абитуриентов. Таким образом, произошла унификация целей и задач множества подразделений БГТУ им. В.Г. Шухова в представленной сфере.

Следующий блок профориентационных мероприятий формируют свыше 30 выпускающих кафедр. Так, в Белгороде были созданы IT-классы в 5-ти крупнейших школах, в которых имеется необходимое оборудование (в том числе подведомственный вузу «Шуховский лицей»). Созданы также машиностроительные классы. Например, в г. Алексеевка Белгородской области. И таких примеров масса. Помимо набора абитуриентов в регионе локации вуза, выпускающие кафедры университета имеют давние тесные связи со средними профессиональными учебными заведениями городов России, где расположены ключевые кафедральные промышленные партнеры. Например, цементные заводы в Приморском крае (г. Спасск-Дальний),

Новосибирской области (г. Искитим), Ленинградской области (г. Сланцы) и т.д. Это являются опорные точки для набора абитуриентов на такие кафедры, как технологии цемента и композитных материалов, а также механического оборудования. Вышеуказанные кафедры являются во многом уникальными в своей отрасли. Отметим, что по данным Минобрнауки РФ в БГТУ им. В.Г. Шухова по состоянию на сентябрь 2017 г. обучаются студенты из 47 регионов России, несмотря на определенную географическую «окраинность» Белгородской области. При этом примечательно, что с учетом наличия устойчивых тенденций экономического роста в регионе часть приехавших из других регионов России студентов остается работать на Белгородчине после получения высшего образования в БГТУ им. В.Г. Шухова. Полезным является опыт кафедры эксплуатации и организации движения автотранспорта Транспортно-технологического института БГТУ им. В.Г. Шухова, которая регулярно является успешным организатором автоспортивных мероприятий в г. Белгороде регионального и федерального уровней, а также выставки ретро-автомобилей ГИБДД Белгородской области – одного из ключевых работодателей для выпускников вышеуказанной кафедры. Тем самым еще с раннего возраста привлекая внимание детей к профессиям автоинспектора и административного персонала подразделений ГИБДД.

Сформировал комплекс профориентационных мероприятий и РНМЦ ПАТС. Помимо проведения мероприятий по трудоустройству выпускников (свыше 150 карьерных событий в год), сотрудники вышеуказанного центра принимают участие в районных ярмарках учебных мест, Днях открытых дверей вуза (проводятся профориентационные тестирования на местах и в университете), тесно сотрудничают с работодателями-партнерами университета (в базе содержится свыше 540 предприятий и организаций), которые в частности создали профильные классы в школах Белгородской области (например, ООО «Стойленский ГОК» в г. Старый Оскол). Так, РНМЦ ПАТС совместно с вышеуказанной компанией проводит экскурсии учащихся подведомственных работодателю школ в университет, знакомит с образовательным процессом, инфраструктурой университета. Это является результатом сформировавшихся устойчивых связей созданной в Белгородской области системы подготовки кадров «школа – вуз – предприятие». Образованный в 2016 г. Координационный совет работодателей БГТУ им. В.Г. Шухова также принимает активное участие в профориентационной работе вуза среди молодежи, оперируя данными о потребности тех или иных специалистов для отраслей экономики региона.

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

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

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

Таким образом, деятельность МТУ и НМЦ ПАТС направлена на популяризацию инженерно-технических профессий среди школьников (с раннего возраста) и студентов ссузов и расширении географии набора по всей России с целью обеспечения профессионального самоопределения абитуриентов как одной из важнейших задач профориентации. А впоследствии – предоставлении экономике страны необходимых специалистов.

Следующий этап – это непрерывное образование. В целях удовлетворения потребности предприятий и организаций в квалифицированных рабочих и специалистах, а также повышения закрепляемости выпускников учреждений образования всех уровней по месту их постоянного проживания необходима комплексная сбалансированная на уровне регионального правительства система непрерывно образования (НО), связывающая интересы в потреблении образовательных услуг всех уровней и ориентированная на потребности работодателей региона.

К примеру в настоящее время в промышленности строительных материалов и смежных отраслях сложилась неблагоприятная ситуация с кадровыми ресурсами, которая не отвечает современным требованиям и не может обеспечить интенсивное развитие отрасли. Средний возраст ИТР в ряде предприятий промышленности строительных материалов превышает 50 лет. При общем снижении численности научных сотрудников, работающих в отраслевых НИИ и вузах, растет их доля в возрасте свыше 60 лет. Существует проблемы в самоопределении (выбор специальности) и закреплении молодых

специалистов на заводах отрасли. Предприятия весьма неохотно идут на заключение с вузами договоров целевой – контрактной подготовки, а выпускники в ряде случаев отказываются выезжать в другие регионы по заявкам внешних работодателей. Это указывает на отсутствие системного подхода к решению проблем подготовки и переподготовки кадров, отсутствию системы управления и прогнозирования кадровых потребностей экономики региона.

В результате проведенных исследований и анализа статистических данных можно сделать следующие выводы:

- Системы непрерывного образования (НО) на уровне региона стратегически важны и необходимы в современных социально – экономических условиях.
- Первоочередными и приоритетными направлениями развития ведущих вузов является развитие многоуровневых структур НО.
- Основной целью НО является гарантия для населения доступности различных образовательных траекторий с целью получения и обновления навыков, необходимых для успешной профессиональной деятельности.
- Неотъемлемой частью структур НО является использование и развитие современных информационных и телекоммуникационных технологий, что является фундаментом любых систем открытого, сетевого и смешанного обучения.

Можно выделить ряд мероприятий, обеспечивающих развитие систем непрерывного профессионального образования в вузах России.

1. Формирование инфраструктуры дополнительного и непрерывного образования.
1. Массированная информатизация образовательной отрасли. Создание информационных порталов, баз данных учебных материалов и сети электронных библиотек.
3. Формирование межотраслевых, межрегиональных образовательных консорциумов.
4. Подготовка преподавательского корпуса новой формации.
5. Развитие сотрудничества с работодателями, участие вузов в программах повышения квалификации, переподготовки кадров и внутрикорпоративном обучении.

Таким образом, правильный выбор профессии с учетом индивидуальных предпочтений и склонностей абитуриентов совместно с интеграцией каждого выпускника вуза и ссуза в систему непрерывного образования является залогом обеспечения экономики

кадрами, отвечающими потребностям работодателей. Как результат, это становится базисом для карьерного роста молодых специалистов.

### *Литература:*

1. Пряжникова Е.Ю. Профориентация: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: ИЦ «Академия», 2008. – 496 с.
2. Кванториум. Электрон. ресурс: <http://www.belnovosti.ru/obrazovanie/2017/02/03/id65405#hcq=Tz7L9wq>
3. Профессиональное самоопределение — первый этап становления карьерной траектории. Электрон. ресурс: [http://www.bstu.ru/about/press\\_center/news/41609/professionalnoe-samoopredelenie--perviy-etap-stanovleniya-karernoу-traektorii](http://www.bstu.ru/about/press_center/news/41609/professionalnoe-samoopredelenie--perviy-etap-stanovleniya-karernoу-traektorii)
4. Буряк Ю.Ю. Профориентационный концепт опорного вуза Белгородской области: мероприятия и результаты // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития системы профессиональной ориентации и общественно полезной деятельности учащихся» (25 – 27 октября 2017 г.), г. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2017.
5. Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю., Алтынник Н.И. Малый технологический университет как основа профориентационной деятельности опорного вуза // Сборник материалов IV Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области. Тула: Print71, 2017. – С. 53 – 57.

**Сведения об авторах**

**Абакумов Роман Григорьевич** – доцент кафедры экспертизы и управления недвижимостью Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Авилова Жанна Николаевна** – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления 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).

**Антонов Олег Владимирович** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Антонов Алексей Евгеньевич** – кандидат юридических наук Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина (г. Белгород).

**Арутюнян Лилия Гариковна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**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).

**Афанасьев Илья Викторович** – старший преподаватель кафедры стратегического управления института экономики и менеджмента, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Батырова Иванна Виталиевна** – магистрантка кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Бахарев Виктор Владимирович** – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Бендерская Ольга Борисовна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита института экономики и менеджмента, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Бережной Олег Леонидович** – старший преподаватель кафедры технологические комплексы, машины и механизмы 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).

**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).

**Бондарь Светлана Романовна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Бондарь Екатерина Абдуллаевна** – кандидат педагогических наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Борисова Екатерина Владимировна** – преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Борисов Павел Александрович** – учитель МАНОУ «Шуховский лицей».

**Бочарова Виктория Сергеевна** – магистрантка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ботнарюк Ирина Александровна** – магистрантка кафедры социологии и управления, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Бредихина Екатерина Юрьевна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Будаева Ирина Валентиновна** – преподаватель агротехнического филиала Верещагинского многопрофильного техникума (п. Зюкайка).

**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).

**Бурухина Татьяна Федоровна** – доцент, кандидат педагогических наук Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева (г. Москва).



**Буцык Екатерина Вадимовна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Бурьянец Вероника Андреевна** – магистрантка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Буряк Юрий Юрьевич** – кандидат исторических наук, доцент кафедры социологии и управления, директор научно-методического центра по профессиональной адаптации и трудоустройству специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Бузун Мария Андреевна** – документовед НМЦ ПАТС Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Варданын Григор Рафикович** – старший преподаватель кафедры технологические комплексы, машины и механизмы Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Вахонин Константин Юрьевич** – кандидат технических наук, Начальник Центра карьеры, доцент кафедры СНИТ Поволжского государственного технологического университета (г. Йошкар-Ола).

**Волошина Ирина Геннадьевна** – кандидат философских наук, преподаватель Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

**Волгин Максим Алексеевич** – магистрант кафедры СиГХ Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

**Вукчевич Н.** – аспирант кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Гавриленко Иван Сергеевич** – магистрант кафедры СиГХ Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

**Гончаров Михаил Сергеевич** – преподаватель дисциплин профессионального цикла специальности «Технология машиностроения», Белгородского политехнического колледжа (г. Белгород).

**Горбунов Даниил Игоревич** – студент 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).

**Гордиенко Анастасия Александровна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Гончарова Анастасия Владимировна** – кандидат филологических наук, доцент кафедры русского языка и естественных дисциплин Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Грачев Александр Сергеевич** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Гавришова Елена Владимировна** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры дополнительного образования и здоровьеориентированных технологий Белгородского института развития образования (г. Белгород).

**Груздева Наталия Алексеевна** – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Гуляева Олеся Олеговна** – директор Центра карьеры и работы с выпускниками Тюменского государственного университета (г. Тюмень).

**Данакин Николай Семенович** – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Демура Наталья Анатольевна** – доценткафедры экономики и организации производства 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).

**Демененко Евгений Иванович** – магистрант Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Денисова Екатерина Михайловна** – документовед 2 категории НМЦ ПАТС Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Дрыгина Софья Эдуардовна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Егоров Дмитрий Евгеньевич** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ефименко Александр Владимирович** – кандидат технических наук, доцент кафедры строительных и дорожных машин Харьковского национального автомобильно-дорожного университета (г. Харьков).

**Ефимова Екатерина Николаевна** – мастер производственного обучения ГБПОУ «Сахалинский промышленно-экономический техникум» (г. Южно-Сахалинск).

**Ефремова Алена Алексеевна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ерохина Наталья Геннадиевна** – специалист по учебно-методической работе отдела организации практик и содействия трудоустройству, Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (г. Елец).

**Женихова Людмила Алексеевна** – старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Жихалкина Вера Михайловна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Жован Галина Фёдоровна** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Зайцева Виктория Александровна** – преподаватель Белгородского механико-технологического колледжа (г. Белгород).

**Зайцева Татьяна Александровна** – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Закурдаева Алина Эдуардовна** – магистрантка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Захарова Анна Германовна** – магистрантка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Игнатова Оксана Борисовна** – специалист регионального центра содействия трудоустройства Тульского государственного университета (г. Тула).

**Иванов Максим Владимирович** – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ковалева Татьяна Назировна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ковалева Марина Владимировна** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Кожушков Александр Дмитриевич** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Кокоева Юлия Вадимовна** – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта, института технологического оборудования и машиностроения, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Колосова Элина Рамисовна** – старший преподаватель кафедры иностранных языков Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Колосова Алина Олеговна** – студентка института экономики и управления, Белгородского государственного национально исследовательского университета (г. Белгород).

**Комарова Ольга Альберговна** – доктор экономических наук, профессор Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Коруковец Александра Петровна** – доцент кафедры физического воспитания и спорта, института технологического оборудования и машиностроения, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Кобзева Галина Александровна** – документовед 2 категории НМЦ ПАТС, аспирант кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Коршунов Артем Геннадьевич** – студент 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).

**Клокова Елена Алексеевна** – преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Кривошеева Анастасия Сергеевна** – магистрантка кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента 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).

**Кузнецова Елена Николаевна** – специалист регионального центра содействия трудоустройства Тульского государственного университета (г. Тула).

**Крамской Сергей Иванович** – кандидат социологических наук, профессор, заведующий кафедрой физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Климова Анастасия Сергеевна** – студентка 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).

**Куликова Ирина Викторовна** – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Кухарь Ярослав Вадимович** – магистрант кафедры социологии и управления 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).

**Клыч Артем Арманович** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Кутергин Николай Борисович** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта, института технологического оборудования и машиностроения, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Лазебная Елена Александровна** – старший преподаватель кафедры информационных технологий Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Лаврова Елена Николаевна** – воспитатель Белгородского инженерного юношеского лицея-интерната (г. Белгород).

**Лашина Лариса Сергеевна** – кандидат исторических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ланина Анастасия Викторовна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Левченко Александр Сергеевич** – кандидат экономических наук, кафедра экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Лебедева Светлана Юрьевна** – директор Центра содействия трудоустройству молодёжи Тверского государственного университета (г. Тверь).

**Легочкина Елена Николаевна** – кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой русского языка и естественных дисциплин, декан Подготовительного факультета Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Лешов Антон Вячеславович** – учитель физической культуры Вознесенской средней общеобразовательной школы Шебекинского района Белгородской области (г. Шебекино).

**Ломакина Светлана Александровна** – кандидат филологических наук, доцент кафедры литературоведения и журналистики, Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (г. Елец).

**Ломаченко Светлана Николаевна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и внешнеэкономической деятельности, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Мазанова Елена Николаевна** – старший преподаватель кафедры иностранных языков, 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).

**Мамонова Кристина Сергеевна** – магистрантка кафедры социологии и управления, института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Матренина Алина Юрьевна** – магистрантка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Меджидов Даниял Арсенович** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Мирошник Дмитрий Алексеевич** – магистрант Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Мигулина Анна Александровна** – студентка 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).

**Михайлов Владимир Вячеславович** – ст. преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Морозов Владимир Борисович** – кандидат технических наук, доцент, директор регионального центра содействия трудоустройства Тульского государственного университета (г. Тула).

**Морозова Татьяна Геннадьевна** – аспирантка Тульского государственного университета (г. Тула).

**Мясоедов Роман Александрович** – старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Науменко Никита Александрович** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Невмятуллина Хадия Абдрахмановна** – кандидат технических наук, доцент, Российского химико-технологического университета имени Д.И. Менделеева (г. Москва).

**Никулина Алина Владимировна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Попов Иван Владимирович** – студент Российского химико-технологического университета имени Д.И. Менделеева (г. Москва).

**Подвига́йло Аргём Александрович** – кандидат исторических наук, доцент кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Полякова Татьяна Анатольевна** – кандидат филологических наук, доцент кафедры теории и истории литературы Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (г. Елец).

**Попова Анна Георгиевна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Павлова Ирина Геннадьевна** – аспирантка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Питка Светлана Николаевна** – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления 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).

**Плотников Сергей Викторович** – магистрант кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Пчелкина Евгения Петровна** – кандидат социологических наук, доцент Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

**Пуль Ангелина Ивановна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Пучка Олег Владимирович** – кандидат технических наук, доцент, профессор кафедры стандартизации и управления качеством Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Разинка Елена Леонидовна** – главный библиотекарь, научно-технической библиотеки Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).



**Ромашенко Николай Андреевич** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Родионова Татьяна Александровна** – кандидат педагогических наук, доцент, тьютор Ресурсно-информационно-методического центра (г. Вольск).

**Рудов Денис Николаевич** – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Рыбант Ирина Викторовна** – преподаватель русского языка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Рябко Владислав Владимирович** – студент кафедры информационных технологий Института энергетики, информационных технологий и управляющих систем Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Савенкова Ирина Валерьевна** – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Спесивцева Светлана Евгеньевна** – кандидат педагогических наук, доцент, директор института заочного образования Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Симонова Мария Петровна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Скляренко Юлия Олеговна** – преподаватель Белгородского механико-технологического колледжа (г. Белгород).

**Стрельников Антон Павлович** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Стативко Роза Усмановна** – кандидат технических наук, доцент кафедры информационных технологий Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Сухиненко Евгений Сергеевич** – 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).

**Трошин Александр Сергеевич** – доктор экономических наук, заведующий кафедрой менеджмента и внешнеэкономической деятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Трубаева Алина Алексеевна** – магистрантка Белгородского государственного национально исследовательского университета (г. Белгород).

**Тулинова Надежда Алексеевна** – старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Фетисов Александр Сергеевич** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Фиринова Раиса Павловна** – 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).

**Ханина Елена Геннадьевна** – инженер 2 категории НМЦ ПАТС Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Хорошун Нарине Агасиевна** – кандидат социологических наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Целотина Татьяна Владимировна** – кандидат социологических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга института экономики и управления, Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

**Чернятина Алина Валерьевна** – магистрантка кафедры социологии и управления, института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Четвертухин Виктор Романович** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Чижевко Александр Вячеславович** – магистрант Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Чуканова Елена Константиновна** – старший преподаватель кафедры физического воспитания Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

**Шамаева Ольга Петровна** – кандидат социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Шавырина Ирина Валерьевна** – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Шевченко Ольга Владимировна** – руководитель физвоспитания МБОУ начальная школа - детсад №44 (г. Белгород).

**Шелкоплясова Юлия Владимировна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Шепляков Александр Сергеевич** – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта 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).

**Шляхова Алла Викторовна** – заместитель директора МБОУ СОШ № 11 (г. Белгорода).

**Штукова Олеся Петровна** – начальник отдела карьеры Центра карьеры и работы с выпускниками Тюменского государственного университета (г. Тюмень).

**Шишкова Елена Михайловна** – преподаватель, заместитель директора (по УПР) Белгородского педагогического колледжа (г. Белгород).

**Шумилов Антон Юрьевич** – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Щербак Олег Витальевич** – кандидат технических наук, доцент кафедры строительных и дорожных машин Харьковского национального автомобильно-дорожного университета (г. Харьков).

**Щукина Ольга Александровна** – заведующая Ресурсным информационно-методическим центром (г. Вольск).

**Якимова Ирина Александровна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова (НМЦ ПАТС)** – инновационная площадка для развития различных форм взаимодействия трех заинтересованных сторон: Университета, студентов (выпускников) и работодателей.

**Студентам и выпускникам НМЦ ПАТС предлагает:**

- ✓ консультирование по вопросам трудоустройства: информирование об источниках поиска работы, написание и корректировка резюме, подготовка к прохождению профессионального отбора в компаниях;
- ✓ информацию о вакансиях и стажировках на начальные позиции в компаниях и организациях от работодателей и кадровых агентств;
- ✓ информирование об источниках временной занятости студентов;
- ✓ участие в презентациях компаний, Днях карьеры, ярмарках вакансий, организуемых на базе НМЦ ПАТС;
- ✓ участие в тематических презентациях, мастер-классах и тренингах по технологии поиска работы, основам составления резюме и прохождения собеседования, самопрезентации и др.;
- ✓ размещение резюме студентов и выпускников в базах резюме НМЦ ПАТС и открытых интернет систем – АИСТ, Scillbook.

**Работодателям НМЦ ПАТС предлагает:**

- ✓ размещение информации о вакансиях на сайте НМЦ ПАТС, Scillbook и на информационных стендах институтов БГТУ им. В.Г. Шухова;
- ✓ использование возможностей открытого и дистанционного и дополнительного профессионального образования для подготовки необходимых организации кадров и повышения их квалификации;
- ✓ проведение научно-практических конференций и семинаров с участием представителей предприятий;
- ✓ участие в Днях карьеры и ярмарках вакансий, организуемых НМЦ ПАТС;
- ✓ проведение презентации компании перед целевой аудиторией (целенаправленный поиск специалистов из числа студентов и выпускников);

**Наши контакты:**

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, ГУК 233.

Тел./факс: (4722) 30-99-64

E-mail: pats@intbel.ru

**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:

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Управление персоналом;</li> <li>- Менеджмент в образовании;</li> <li>- Менеджмент в области природопользования и охраны окружающей среды;</li> <li>- Информационные технологии;</li> <li>- Управление в технических системах;</li> <li>- Мехатроника и робототехника;</li> <li>- Автоматизация технологических процессов и производств;</li> <li>- Информационные системы в управлении персоналом;</li> <li>- Инженерная защита окружающей среды;</li> <li>- Защита окружающей среды;</li> <li>- Безопасность жизнедеятельности;</li> <li>- Автомобильные дороги и аэродромы;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Электрохозяйство учреждений и предприятий, эксплуатация электроустановок;</li> <li>- Эксплуатация электрохозяйства;</li> <li>- Электроснабжение;</li> <li>- Энергообеспечение предприятий;</li> <li>- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование;</li> <li>- Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств и подъемного оборудования;</li> <li>- Промышленное и гражданское строительство;</li> <li>- Теплогасоснабжение и вентиляция;</li> <li>- Механизация и автоматизация строительства;</li> <li>- Экономика и управление на предприятии;</li> <li>- Финансы и кредит.</li> </ul> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### Программы повышения квалификации:

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Компьютерные технологии в проектировании и рекламе;</li> <li>- Бухгалтерский учет с использованием информационных технологий;</li> <li>- Управление финансово-хозяйственной деятельностью;</li> <li>- Менеджмент в различных сферах деятельности;</li> <li>- Открытое образование: технология, организация, проблемы;</li> <li>- Управление в технических системах;</li> <li>- Мехатроника и робототехника;</li> <li>- Автоматизация технологических процессов и производств;</li> <li>- Новые современные технологии в строительстве и производстве строительных материалов;</li> <li>- Ценообразование и сметное нормирование в строительстве;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Основы предпринимательства;</li> <li>- Налогообложение, налоговый учет;</li> <li>- Энергоаудит и повышение эффективности энергосбережения;</li> <li>- Повышение эффективности энергосбережения, оборудование и приборы учета электрической энергии;</li> <li>- Энергосбережение в многоквартирных домах;</li> <li>- Управление энергосбережением, инструменты повышения энергоэффективности;</li> <li>- Эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт зданий жилого и нежилого фонда;</li> <li>- Техническая эксплуатация объектов недвижимости;</li> <li>- Управление жилой недвижимостью;</li> <li>- Профессиональное управление многоквартирными домами и другие.</li> </ul> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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)**

тел.: (4722) 55-35-37, (4722) 54-50-43

**Бакалавриат**

**09.03.01 – Информатика и вычислительная техника**

**09.03.02 – Информационные системы и технологии**

**09.03.03 – Прикладная информатика**

**09.03.04– Программная инженерия**

**13.03.01– Теплоэнергетика и теплотехника:**

- Энергетика теплотехнологий
- Энергообеспечение предприятий

**13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:**

- Электроснабжение
- Электропривод и автоматика

**15.03.04– Автоматизация технологических процессов и производств**

**15.03.06– Мехатроника и робототехника**

**27.03.01– Стандартизация и метрология**

**27.03.02– Управление качеством**

**27.03.04 – Управление в технических системах**

**Специалитет**

**10.05.03– Информационная безопасность автоматизированных систем**

**Очно-заочная форма:**

**13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:**

- Электроснабжение

**5. ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

**(ИЭМ)**

тел.: (4722) 54-97-09

**Бакалавриат**

**38.03.01 – Экономика:**

- Экономика предприятий и организаций
- Финансы и кредит
- Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Мировая экономика

**38.03.02 – Менеджмент:**

- Стратегический менеджмент
- Маркетинг
- Логистика

**38.03.03 – Управление персоналом:**

- Управление персоналом организации

**38.03.05 – Бизнес-информатика**

- Технологическое предпринимательство

**38.03.10 – Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура**

- Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

**41.03.06 -Публичная политика и социальные науки****Специалитет****38.05.01 – Экономическая безопасность**

- Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

**5. ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ****И****МАШИНОСТРОЕНИЯ****(ИТОиМ)**

тел.: (4722) 55-44-22

**Бакалавриат****15.03.01– Машиностроение**

- Технологии, оборудование и автоматизация машиностроительных производств

**15.03.02– Технологические машины и оборудование:**

- Компьютерные технологии в проектировании оборудования предприятий строительных материалов
- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов
- Машины и аппараты пищевых производств
- Механизация и автоматизация строительства

**15.03.05– Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:**

- Технология машиностроения
- Технологическая мехатроника и робототехника
- Системы компьютерно-технологической подготовки и управления машиностроительными производствами

**54.03.02– Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы:**

- Арт-дизайн
- Художественная обработка металла

- Художественная обработка камня

#### **Специалитет**

#### **15.05.01– Проектирование технологических машин и комплексов:**

- Проектирование технологических машин и комплексов предприятий строительной индустрии
- Проектирование технологических комплексов механосборочных производств

#### **21.05.04– Горное дело:**

- Горные машины

### **7. ТРАНСПОРТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ** **(ТИ)**

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-техно-логических 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  
XI Международной заочной  
научно-практической конференции,  
посвященной 75-летию Великой Победы

(Белгород, 15 ноября 2019 г.)

В двух частях

Часть 1

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

Статьи издаются в авторской редакции.

За достоверность изложенного материала ответственность несут авторы. Их взгляды могут не совпадать с позицией редакционной коллегии сборника.

Подписано в печать 17.12.19. 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