

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 2

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. 2 / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2019. 439 с.

**ISBN 978-5-361-00747-9**  
**ISBN 978-5-361-00749-3**

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 978-5-361-00749-3**

© Белгородский государственный  
технологический университет  
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2019

## Содержание

<b>Предисловие</b>	8
<b>Кузнецова И.А., Якимова И.А.</b> Регламентация труда в скандинавских странах	11
<b>Кузнецова И.А., Дмитриева Ю.А.</b> Влияние пенсионной реформы на рынок труда	18
<b>Кузнецова И.А., Бондарь С.Р.</b> Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства	23
<b>Кузнецова И.А., Ефремова А.А.</b> Регламентация труда в деятельности менеджера по управлению персоналом	29
<b>Кузнецова И.А., Шпаченко Я.А.</b> Цифровизации экономики как фактор роста производительности труда	35
<b>Кузнецова И.А., Дорохова В.А.</b> Рынок труда в цифровой экономике	39
<b>Куликова И.В., Куликов И.А.</b> Занятия легкой атлетикой – важная составляющая формирования физического и психического здоровья современной молодежи (на примере БГТУ им. В.Г. Шухова)	45
<b>Куликова И.В.</b> Реализация компетентностного подхода в учебном процессе по дисциплинам физической культуры и спорта (на примере БГТУ им. В.Г. Шухова)	50
<b>Кухарь Я.В., Авилова Ж.Н.</b> Совершенствование системы управления охраны труда персонала организации	54
<b>Лазебная Е.А.</b> Научно-методологические основы разработки системы мониторинга кадровых потребностей регионально-отраслевых промышленных предприятий и организаций	57
<b>Лашина Л.С., Знаменщиков А.</b> Национал-социализм в германии. Его истоки и актуальность в современном мире	63
<b>Лебедева С.Ю.</b> Востребованность выпускников Тверского региона: спрос и предложение	71
<b>Лёгочкина Е.Н., Гончарова А.В.</b> Урок-экскурсия как организационная форма социокультурной адаптации и профориентации иностранных студентов в БГТУ им. В.Г. Шухова	78
<b>Литовкина М. В., Кузнецова И.А.</b> Различия в оплате труда и их особенности в экономике России	82
<b>Ломакина С.А., Ерохина Н.Г.</b> Производственная практика как элемент формирования профессиональных компетенций выпускника	88
<b>Лыкова И.О., Шамаева О.П.</b> Роль кадровой службы в управлении персоналом организации	94
<b>Мальков А.П., Дмитриева Ю.А.</b> Роль физической культуры в формировании личности	98
<b>Мальков А.П., Дмитриева Ю.А.</b> Влияние физической культуры на психоэмоциональное и физическое состояние студентов	103

<b>Маслова О.А., Ванькова Т.Е.</b> ПрофорIENTATIONная деятельность в учебных заведениях общего и профессионального образования	107
<b>Матренина А.Ю., Демененко И.А.</b> Мотивация труда персонала как фактор повышения производительности трудовой деятельности организации	113
<b>Мирошник Д.А.</b> Технология кадрового аудита на промышленном предприятии	119
<b>Мирошник Д.А., Авилова Ж.Н.</b> Особенности проведения кадрового аудита в современных организациях	123
<b>Михайличенко С.А., Пучка О.В., Буряк Ю.Ю.</b> Бережливое производство как одна из компетенций категории Soft Skills	127
<b>Михайлов В.В., Стативко Р.У., Симонова М.П.</b> Некоторые рекомендации по разработке информационной системы взаимодействия преподавателя и студента	133
<b>Морозов В.Б., Морозова Т.Г.</b> Реализация комплексного проекта профессиональной ориентации «Профвектор» в Тульском регионе	137
<b>Никулина А.В., Кузнецова И.А.</b> Проблемы подготовки и переподготовки кадров в условиях перехода к цифровой экономике	142
<b>Павлова И.Г.</b> Проблемы рынка труда и занятости населения в Белгородской области	147
<b>Питка С.Н.</b> Трудоустройство молодежи: проблемы и перспективы	152
<b>Плотников С.В., Авилова Ж.Н.</b> Современные методы организации труда персонала на малом предприятии	160
<b>Плугина Т.В., Ефименко А.В., Щербак О.В.</b> Применение Proteus в лабораторном исследовании технологических процессов для магистров технических специальностей	163
<b>Погорелова А.С., Голикова И.В.</b> Проблемы молодых специалистов в кадровом планировании предприятия	170
<b>Попов И.В., Невмятулина Х.А.</b> Оценка эффективности работы сотрудников при помощи дерева свойств	174
<b>Подвигаило А.А., Мигулина А.А.</b> Новгородская республика как основа формирования российской модели демократии	179
<b>Подвигаило А.А., Ланина А.В.</b> Русская православная церковь и её деятельность в послевоенный период (1945-1950 гг.)	185
<b>Подвигаило А.А.</b> Российского ОПК и перспективы его развития в условиях экономических санкций	191
<b>Полякова Т.А.</b> К вопросу о профорIENTATION и карьерных мероприятиях для молодых специалистов в рамках ярмарки вакансий: опыт ЕГУ им. И.А. Бунина	198
<b>Попова А.Г.</b> Особенности планирования деловой карьеры персонала	203
<b>Пузикова А.Н., Кузнецова И.А., Левченко А.С.</b> Цифровизация	

техник подбора персонала в условиях современного развития	207
<b>Пчелкина Е.П., Питка С.Н.</b> Современные тенденции в системе образования и на рынке труда	211
<b>Разинка Е.Л.</b> Кадровое обеспечение инновационного развития современной вузовской библиотеки	215
<b>Рудов Д.Н., Антонов А.Е.</b> Профоринтационная работа в учебных заведениях общего и профессионального образования, как элемент отбора абитуриентов для поступления в вузы МВД России	220
<b>Рыбант И.В.</b> Развитие научно-исследовательских и профессиональных компетенций в преподавании русского языка иностранцам	224
<b>Савенкова И.В., Мамонова К.С.</b> Современные технологии внутрикорпоративного обучения персонала	229
<b>Спесивцева С.Е.</b> Институциональные основы становления сервисной модели социального института образования	233
<b>Стативко Р.У., Ромашенко Н.А., Стрельников А.П.</b> Разработка подходов по оценке расположения учебных дисциплин в учебном плане	240
<b>Строкова А.Р., Астахов Ю.В.</b> Нематериальное стимулирование молодых специалистов в ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ»	249
<b>Сухиненко Е.С., Бережная А.В.</b> Разработка маркетинговой стратегии антикризисного управления предприятием	254
<b>Тимофеева Л.В., Фиронова Р.П.</b> Правильное питание в жизни студента как средство формирования ЗОЖ	259
<b>Тимофеева Л.В., Клокова Е.А.</b> Физическая культура в формировании здорового образа жизни молодежи	264
<b>Тимофеева Л.В., Кокоева Ю.В.</b> Важность и виды пропаганды физической культуры и спорта среди студенческой молодежи	269
<b>Тимофеева Л.В.</b> Физическое воспитания в высших учебных заведениях	274
<b>Трошин А.С., Божков Ю.Н.</b> Кадровая компонента хозяйственного механизма жилищно-коммунального комплекса	278
<b>Трубаева А.А., Складенко Ю.О.</b> Организация профоринтационной работы в системе СПО	285
<b>Трубаева А.А.</b> Состояние проблемы адаптации молодого педагога в профессиональной образовательной организации	289
<b>Тулинова Н.А.</b> Роль развития культуры личности в формировании конкурентоспособного студента	293
<b>Фетисов А.С., Антонов О.В., Шамаева О.П.</b> Оценка эффективности работы команды	297
<b>Фиронова Р.П.</b> Самообразование преподавателей физической культуры технического вуза	303
<b>Хамстова Р.И., Меджидов Д.А.</b> Психологическая готовность к занятию физической культурой конкурентоспособного студента	

технического вуза	306
<b>Ханина Е.Г.</b> Роль научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов в вузе	310
<b>Целотина Т.В., Авилова Ж.Н.</b> Особенности формирования системы стимулирования и мотивации в бережливых организациях	316
<b>Целотина Т.В., Авилова Ж.Н.</b> Lean-лидерство в бережливых производствах	323
<b>Чернятина А.В.</b> Инновационные подходы управления персоналом конкурентоспособного предприятия	332
<b>Четвертухин В.Р., Фиронова Р.П.</b> Внедрение информационных технологий для физической подготовки студентов: состояние и перспективы	338
<b>Шамаева О.П., Хорошун Н.А.</b> Командообразование как инструмент управления персоналом	342
<b>Шамаева О.П., Жихалкина В.М., Гариленко И.С., Науменко Н.А.</b> Психолого-педагогические аспекты инклюзивного образования	347
<b>Шамаева О.П., Антонов О.В., Фетисов А.С.</b> Трудоустройство молодых специалистов и взаимодействие образовательных организаций и работодателей	352
<b>Шевцова Р.Г., Ломаченко С.Н., Вихтинская А.Р.</b> Проблема адаптации молодых специалистов в трудовом коллективе	359
<b>Шелкоплясова Ю.В., Мясоедов Р.А.</b> Адаптация персонала на предприятии в современных условиях	362
<b>Шестаков В.А.</b> Современное состояние рынка труда в России и молодые специалисты глазами работодателей	366
<b>Шкалина Т.И., Показанникова Л.Т.</b> Проблема состояния физической подготовленности и состояния здоровья современной молодежи	372
<b>Шумилов А.Ю., Лешов А.В.</b> История развития и становление технико-тактической подготовки в мини-футболе	376
<b>Шумилов А.Ю., Шепляков А.С., Чуканова Е.К.</b> Анализ технико-тактических взаимодействий игроков сборной команды БГТУ им. В.Г. Шухова по мини-футболу	382
<b>Щекина Н.А., Шамаева О.П.</b> Научно-методологические основы подготовки конкурентоспособных и элитных специалистов: состояние, проблемы и перспективы	388
<b>Щукина О.А., Родионова Т.А.</b> Современные подходы и принципы формирования креативного мышления у обучающихся в целях содействия профессиональному становлению личности в условиях высшего учебного заведения	396
<b>Шишкова Е.М.</b> Создание кластерной модели	

профориентационной работы в педагогическом колледже

406

**Сведения об авторах**

414

## 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 свои опытом и знаниями, дают советы по необходимому комплекту 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**

**РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ТРУДА В СКАНДИНАВСКИХ  
СТРАНАХ**

На современном этапе общество осознает все возрастающую роль человеческого фактора в экономике и необходимость комплексного подхода к изучению отношений, в которые вступает человек.

Регламентация труда – это установление правил, положений, инструкций, норм, определяющих порядок деятельности работников при осуществлении ими трудовых функций<sup>1</sup>.

Основой регламентации является "регламент" (от фр. *reglement* – правило) – совокупность правил, положений, определяющих внутреннюю организацию и порядок деятельности государственного органа, организации, предприятия (а также порядок проведения заседаний и конференций)<sup>2</sup>.

Как выразился Александр Чанышев в монографии «Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в странах Скандинавии»: «Скандинавская модель – это, на наш взгляд, комбинация подлинно социальной политики, в основе которой лежит принцип недопущения предпочтений определенным общественным группам и финансовых ресурсов государства с целью создания общества равных возможностей, основными признаками которого являются: высокий уровень благосостояния населения; уважение основных прав человека; тредюнионизация населения, когда профсоюзы защищают трудовые права работников путем достижения консенсуса с работодателями на трехсторонней основе при возрастающей роли государства; мировое лидерство в решении проблемы оптимального сочетания трудовой деятельности работника с другими аспектами его жизни; гибкость правового регулирования рабочего времени и времени отдыха; значительный опыт совместного решения проблем...».

В данной статье анализируется опыт регламентации в скандинавских странах, как странах с активной социальной политикой, ориентацией экономической деятельности государства на повышение социального благосостояния как количественно, так и качественно, с самыми высокими объемами перераспределения национального продукта через бюджет, перспективным, упреждающим характером социальной политики государства.

---

<sup>1</sup> Сущность и виды регламентации труда персонала: URL.: <https://hr-portal.ru/article/sushchnost-i-vidy-reglamentacii-truda-personala>. (Дата обращения 27.10.2019)

<sup>2</sup> Сущность и виды регламентации труда персонала: URL.: <https://www.lawmix.ru/bux/2628>. (Дата обращения 27.10.2019).

В странах Скандинавии возможные существуют различные варианты форм заключения трудового договора: в Финляндии и Норвегии допускается заключать договор, как в письменной, так и в устной форме; в Швеции возможно заключение трудового договора устно, однако необходимо, чтобы «работодатель в течение месяца со дня начала работы вручил работнику документы с основными условиями трудового договора»<sup>3</sup>.

В странах Скандинавии трудовой договор зачастую заключается между работодателем и работником напрямую, как и в привычном для нас понимании. Однако существуют особенности национального законодательства, влияющие на структурные элементы трудового договора. Например, в Швеции шестнадцатилетним гражданам можно заключить трудовой договор после получения ими полного общего образования, в Финляндии в 15 лет – по окончании 9 классов.

Ещё одной особенностью является то, что шведский предприниматель должен обсуждать прием на работу с профсоюзами. Профсоюз, в свою очередь, имеет право запретить решение администрации о найме новых работников<sup>4</sup>.

В случае если при переводе работника на другую работу ему не была урезана заработная плата и не было значительных изменений в трудовом договоре, то такой перевод является применением трудового договора работодателем и не требует согласия работника.

Под переводом понимается «постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурные подразделения были указаны в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с согласия работника, за исключением случаев предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ».

Следовательно, изменения, связанные с реализацией трудового договора в зарубежных странах, возможны без согласия работника.

В случае одностороннего изменения нанимателем существенных условий трудового договора работник имеет право требовать расторжения договора и возмещения ущерба. В этой ситуации можно расторгнуть трудовой договор и по желанию предпринимателя, если работник не хочет продолжать работать с иными условиями<sup>5</sup>.

Работодатель должен предоставлять работнику все вакансии, которые подходят под навыки работника и которые есть в данной

---

<sup>3</sup> Журнал «Права соотечественников Северной Европы», 2014.

<sup>4</sup> Ци Хун Понимание и роль социальной политики в социально-экономической сфере современного государства // Экономика, предпринимательство и право. – 2014. – № 3 (24). <http://www.creativeconomy.ru/articles/60335/>

<sup>5</sup> Ашмаров И. А. Некоторые особенности национальных рынков труда // Вестник ВГУ. 2009. №-6. С.107-113.

местности. Если предусмотрено коллективным договором или соглашениями, трудовым договором работодатель должен предлагать работу в другой местности. Если нет соответствующей работы трудовой договор расторгается.

Относительно временных переводов, то в большинстве стран они допускаются лишь при чрезвычайных обстоятельствах и при условии, что при невозможности таких переводов предпринимателю может быть нанесен непоправимый вред. Это фиксируется в нормативных правовых актах или в коллективных договорах.

Положения, касающиеся порядка изменения трудового договора, в ряде стран, в том числе и Финляндии и Швеции, включены в коллективные договоры. В коллективном договоре могут присутствовать нормы, изменяющие нормы трудового законодательства. Если нормы коллективного договора не исполняются ни одной из сторон, то профсоюз может, в том числе, потребовать возмещения ущерба.

В трудовом праве Скандинавских стран особое внимание уделяется регулированию сверхурочной работы и работы в ночное время. Данные временные рамки рабочего времени рассматриваются в аспекте установления определенных ограничений и оплаты в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, а также предоставления дополнительного времени отдыха.

Анализ правового регулирования сверхурочной работы в Скандинавских странах позволил сделать вывод о том, что существует ряд особенностей в этом регулировании, которые определяются спецификой законодательства:

- легальное определение сверхурочной работы содержится только в трудовом законодательстве Финляндии и Швеции;
- сверхурочная работа регулируется законодательными актами в Финляндии, Швеции и Норвегии, в то время как основной объем регулирования данного вида работы в Дании приходится на коллективные договоры.

Так, в статье 17 Главы 4 Закона Финляндии « О рабочем времени» от 1996 года приводится легальное определение сверхурочной работы, под которой понимается работа, выполняемая по инициативе работодателя за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В этом случае требуется согласие работника. Если характер работы и другие объективные обстоятельства требуют выполнения сверхурочной работы, то государственные служащие не могут отказаться от нее.

Кроме того, устанавливается максимальная продолжительность сверхурочного времени в течение четырехмесячного периода (статья 19 Закона) – 138 часов, но не более 250 часов в течение календарного года.

Работодатель может заключить соглашение с работником или коллективом работников о дополнительных сверхурочных часах, предельное количество которых в течение календарного года составляет 80 часов.

За первые два часа сверхурочной работы выплачивается, как правило, сумма на 50% больше, чем за нормальное рабочее время.

В случае, если работа занимает двух-трехнедельный период, оплата за первые 12 или 18 часов сверх нормальной продолжительности рабочего времени, включая подготовку к работе и время, связанное с её завершением, составляет обычную часовую оплату и 50% сверх неё за каждый час, а за дальнейшие часы – обычная часовая зарплата и 100% сверх нее за каждый час.

Кроме того, в Законе предусматривается, что сверхурочная работа может быть компенсирована за счет предоставления дополнительного выходного дня в течение шести месяцев.

В свою очередь, в Законе Норвегии «Об условиях труда» от 2005 года содержатся положения, которые определяют содержание правового регулирования сверхурочной работы.

Так, в статье 10 данного нормативного акта указывается, что сверхурочная работа разрешается только в исключительных случаях и при наличии крайней необходимости в ней.

Сверхурочная работа не должна превышать 10 часов в течение 7 дней, 25 часов в течение 4 последующих недель или 200 часов в течение 52 недель.

Работодатель и представители работников в процессе коллективных переговоров могут достичь соглашения о том, что сверхурочная работа не должна превышать 15 часов в течение 7 дней и общая продолжительность сверхурочной работы не может быть больше 40 часов в течение 4 последующих недель. При этом продолжительность сверхурочной работы не может превышать 300 часов в течение 52 недель.

В Законе содержится также правило, согласно которому общая продолжительность рабочего времени не должна превышать тринадцати часов в течение 24 часов и 48 часов в течение 7 дней.

Если работник не в состоянии выполнять сверхурочную работу по медицинским показателям или по другим уважительным причинам, работодатель должен принять это к сведению и не настаивать на выполнении конкретной работы, если это не ставит предприятие в исключительно сложное положение.

Оплата сверхурочной работы осуществляется следующим образом (статья 11 Закона). Кроме получаемой работником за нормальную продолжительность рабочего времени, предусматривается дополнительная оплата за сверхурочную работу, которая должна быть равной, по крайней мере, 40 процентам от заработной платы работника.

В Швеции сверхурочная работа регулируется рядом актов, как общих, так и специальных. К общим актам, в частности, относится Закон «О рабочем времени» от 1982 года, а специальные определяют особенности правового регулирования сверхурочной работы специальных субъектов – водителей, моряков, членов экипажа гражданской авиации и т.д.

В статье 7 Закона «О рабочем времени» отмечается, что сверхурочная работа представляет собой работу, выполняемую за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Продолжительность сверхурочной работы не может быть больше 48 часов в течение 4 недель или 50 часов в течение календарного месяца, а также 200 часов в течение календарного года (общая сверхурочная работа).

Особо в данном нормативном акте выделяется так называемая чрезвычайная сверхурочная работа, под которой понимается работа свыше нормальной продолжительности рабочего времени, вызванная природными катаклизмами или аналогичными обстоятельствами, которые не возможно было предвидеть работодателю, приведшими к остановке производственной деятельности или к угрозе такой остановки или представляющими собой угрозу для жизни, здоровья или собственности.

Продолжительность подобной сверхурочной работы может быть увеличена. Чрезвычайная сверхурочная работа не может продолжаться больше 48 часов. Однако, при наличии необходимости государственный орган – Управление по вопросам труда – может дать разрешение на ее продление.

Спецификой шведского законодательства о сверхурочной работе является наличие жестких штрафных санкций за нарушение норм о таком виде работы.

Сверхурочная работа в Дании регулируется коллективными договорами. Она, как правило, определяется как время сверх максимальной продолжительности рабочего времени в день или в неделю, определенного коллективным договором.

Однако, есть исключение из общего правила в соответствии с Законом «О частичной имплементации Директивы ЕС о рабочем времени» 6 от 2002 года средняя продолжительность рабочего времени в расчете на каждый семидневный период не должна превышать сорока восьми часов, включая сверхурочные часы.

В коллективных договорах также содержатся и положения о предоставлении времени отдыха за сверхурочную работу, а также об ее оплате исходя из расчета почасовой оплаты и надбавки за сверхурочный характер.

Дополнительное время отдыха (отгулы) представляется для работодателей и профсоюзов более привлекательными, что находит свое отражение в коллективных договорах.

Форма отгулов за сверхурочную работу варьируется в зависимости от отраслей экономики, и это также отражается в коллективных договорах.

Но есть одно общее требование в отношении отгулов – они должны предоставляться как можно в более сжатые сроки. Каждый час сверхурочного времени должен сопровождаться предоставлением времени отдыха из расчета обычного часа работы и дополнительного времени к этому часу за сверхурочный характер. Так, за час сверхурочной работы предоставляется полтора часа времени отдыха. Иногда время отдыха может быть добавлено к ежегодным отпускам.

В случае, если работник занимает ответственную должность, надбавки за сверхурочную работу уже закладываются в фиксированную заработную плату.

Продолжительность сверхурочной работы составляет в среднем 12 часов в течение 4 недель, которые определяются на основании отраслевого коллективного договора.

В рассматриваемых нами странах общие положения о расторжении трудового договора предусматривают следующее: трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным в законе; инициатива может исходить как со стороны работодателя, так и со стороны работника; основания прекращения трудового договора со стороны работодателя могут быть связаны с экономическими причинами предприятия (уменьшение объемов производства, банкротство, финансовое оздоровление, реорганизация и т.д.) и с индивидуальными особенностями человека как работника.

Однако существуют некоторые различия относительно сроков предупреждения о прекращении трудового договора.

Так в Швеции срок предупреждения об увольнении соразмерен количеству отработанных лет на конкретном предприятии. Например, два месяца при стаже работы на данном предприятии от двух до четырех лет, три месяца при стаже работы от четырех до шести лет и т.д.

Данные сроки предупреждения об увольнении действительны до достижения работником возраста 67 лет. После 67 лет предупреждение может быть сделано за месяц<sup>6</sup>.

В Дании сроки предупреждения о прекращении трудового договора составляют один месяц для работника, три для работодателя. Чем больше стаж работника на предприятии, тем дольше срок предупреждения его о грядущем увольнении.

---

<sup>6</sup> Свиридов Андрей Константинович Профсоюз как субъект трудового права // Общество: политика, экономика, право . 2011. №4. С.159-164.



В Норвегии если иное не установлено в письменной форме, то сроки предупреждения об увольнении составляют месяц с первого числа следующего месяца для обеих сторон трудовых отношений.

Если стаж работы на одном и том же предприятии превышает пять лет, то срок предупреждения возрастает до двух месяцев, при стаже до десяти лет – до трех месяцев. В случае если работник проработал на предприятии более десяти лет, и его возраст превышает 50 лет, срок предупреждения увеличивается до четырех месяцев, если возраст достиг 55 лет – до пяти месяцев, при достижении 60 лет – до шести месяцев.

Подводя итог всего перечисленного ранее, мы можем сказать, что страны Скандинавской модели – это страны с максимальным уровнем социально защищенности для работников, но, как и во всем мире, любая система не совершенна и имеет свои недостатки.

### *Литература:*

1. Закон “О ежегодном отпуске” Швеции, 1977:480. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.governmentfise/sb/d/5807/a/104986>

2. Закон. «О ежегодных праздниках» Финляндии,162/2005fi – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1996/en19960605>  
<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2005/en20050162>.

3. Закон «О защите труда» Швеции,1982:80 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.governmentfise/sb/d/5807/a/76536>

4. Закон «О рабочем времени» Финляндии,605/1996 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1996/en19960605>.

5. Закон «О рабочих часах» Швеции, 1982:673 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.governmentfise/sb/d/5807/a/104979>

6. Закон «О совместном регулировании трудовых отношений» Швеции, 1976:580 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.governmentfise/sb/d/5807/a/174131>

7. Закон «О трудовых договорах» Финляндии,55/2001 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055>.

8. Кузнецова И.А. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие / Кузнецова И.А., Королева Н.В. – Б.: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2015. – 157с.

9. Чанышев А.И. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в странах Скандинавии. Монография [Текст] / А.И. Чанышев. М. – ЛитагентПроспект, 2018. – 356с.

**ВЛИЯНИЕ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЫ НА РЫНОК ТРУДА**

В последнее время многие страны решили повысить показатель пенсионного возраста, что связано с увеличением ожидаемой продолжительности жизни и, как следствие, с увеличением числа пенсионеров на одного сотрудника. Весной 2018 года Правительство РФ объявило о новой пенсионной реформе, которая начала реализовываться в полной мере с 2019 года и продлится до 2024 года. Данная реформа предусматривает выход на пенсию в возрасте 65/60 лет для мужчин и женщин.

Закон был подписан Президентом В.В. Путиным 3 октября 2018 года [1].

Необходимость данной реформы, по словам правительства, назревала уже давно. В качестве основных причин изменения предшествующей пенсионной реформы можно выделить следующие аспекты [12]:

– рост продолжительности жизни россиян. Во времена СССР средняя продолжительность жизни составляла не намного больше 40 лет [11], на 2018 год прогнозируемая средняя продолжительность жизни россиян – 72,9 года

В своём указе от 07.05.2018 г. № 204 Президент России В.В. Путин поставил задачу увеличить продолжительность жизни до 78 лет к 2024 году, а к 2030 году – до 80 лет.

– ежегодно росла доля пенсионеров в структуре населения (количество трудоспособного населения к 2030 сократится на 4 млн. человек)

Вместе с недовольством граждан, вызванным реализацией данной реформы, выросла напряжённость на рынке труда. Несмотря на то, что данная реформа предполагает увеличение рабочей силы, вместе с этим происходит рост безработицы.

– нехватка средств для реализации нацпроектов 2018-2024 годов. Для реализации поставленных проектов правительству необходимо найти дополнительные 8 трлн. рублей, что составляет половину годового бюджета страны.

Так, по мнению издания «Коммерсантъ», на покрытие данного дефицита могут быть направлены средства, которые государство нацелено сохранить в ходе пенсионной реформы [3].

– система накопительных пенсий не работает уже несколько лет. В 2014 году взносы на накопительную часть пенсий были «заморожены», т.е. отчисления работодателя направляются в Пенсионный фонд на страховую пенсию, но не попадают в систему

пенсионных накоплений, накопительная пенсия россиян не формируется из их зарплаты уже несколько лет [2].

На сегодняшний день в Российской Федерации сложилась такая ситуация, что молодым специалистам, которые только закончили обучение, очень трудно найти работу, т.к. рабочие места заняты в связи с тем, что относительно высокий возраст выхода на пенсию у зрелых работников организаций или предприятий.

Нельзя исключать факт того, что пожилые работники столкнутся с массой проблем на рынке труда, например, связанных с цифровизацией экономики, в то время, как молодые специалисты могут избежать подобной ситуации.

Однако, судить о влиянии пенсионного возраста на рынке труда нельзя без учёта следующих условий [9]:

1. демографическая ситуация;
2. экономическая активность старшего населения (от 50 лет);
3. ожидаемая динамика спроса на трудовую деятельность;
4. начальный уровень безработицы.

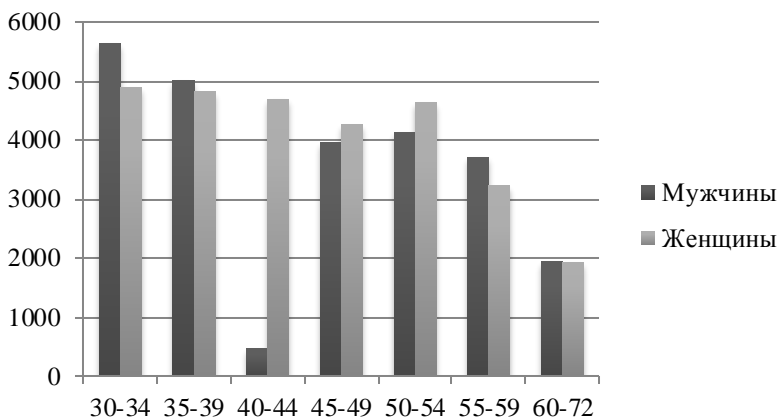
Так, например, если рассматривать соотношение демографической ситуации и увеличение пенсионного возраста, то дополнительная рабочая сила частично сможет сократить дефицит трудоспособного населения.

Ещё одним благоприятным последствием повышения пенсионного возраста можно считать экономический рост: на рынке труда появятся дополнительные рабочие, то есть в производство ВВП будет вовлечено больше «рабочей силы» [10].

Серьёзный риск, связанный с реформой, представляет собой увеличение числа безработных.

По данным Росстата, на сегодняшний день число занятых людей до выхода на пенсию снижается (рис.1.).

По словам экспертов, за первые 3 года реформы число занятых должно вырасти так, 460 000 из 600 000 человек ежегодно смогут найти работу, а 200 000 человек станут либо безработными, либо покинут рынок труда. [7].



**Рис. 1. Численность занятых за 2018 год, тыс. чел. [9]**

Таким образом, число безработных будет расти быстрее, чем число занятых.

Необходимо помнить о том, что общий эффект реформы будет зависеть также от заработной платы и пенсий населения, динамики распределения доходов между возрастными группами. Благоприятное влияние на экономический рост будет, если общий доход населения будет расти в результате реформы, а отрицательное влияние будет достигнуто при обратной тенденции.

За первое полугодие 2018 года среднемесячная номинальная начисленная зарплата в России составила 42550 руб., по данным Росстата [6]. Это на 11,2% выше предыдущего года, где среднемесячная номинальная начисленная зарплата составляла 38049 руб., а также выше показателей по всему прошлому году на 8% (39167 руб.) [7].

Однако, следует помнить, что с увеличением пенсионного возраста такой высокий уровень заработной платы не сможет сохраниться, так как необходимо учитывать фактор конкуренции в возрастной группе, а также то, что работники, которые хотели уйти с работы по достижению пенсионного возраста, предшествовавшего новой реформе, не смогут этого сделать.

Что касается пенсий, то реальный размер назначенных пенсий в России по итогам 2018 года вырос на 0,8 % без учёта единовременной выплаты пенсионерам, произведенной в 2017 году. С учётом данной выплаты реальный размер пенсий в 2018 году снизился на 2,4%, т.е. согласно данным статистического ведомства, средний размер назначенных пенсий в РФ в 2018 году вырос на 3,7%, если не учитывать единовременную выплату. С учетом разовой прибавки средний размер назначенных пенсий вырос на 0,4%. [8]

Что касается данных за декабрь 2018 года, то средний размер назначенных пенсий составил 13,409 тысячи рублей и по сравнению с

декабрем 2017 года вырос на 3,6%. В реальном выражении пенсии к декабрю 2017 года снизились на 0,7%, к ноябрю 2018 года – также упали на 0,7% [8].

Для оценки прямого воздействия реформы на доходы рассматриваются два варианта [4]:

- оптимистичный
- пессимистичный

Оптимистичный сценарий рассматривает то, что мужчины и женщины, работающие после 50 и 55 лет, будут получать заработную плату, как и работающие сейчас пожилые люди, т.е. около 31-32 тыс. рублей, но при этом пенсия будет индексироваться выше, чем уровень инфляции. Прогнозируемый эффект на реальные доходы составит минус 0,3% (рис.2).



**Рис.2. Эффект от повышения пенсионного возраста на реальные доходы на душу населения [6]**

При оптимистичном сценарии предполагают перераспределение доходов разных групп населения, т.е. те, кто сможет найти работу после повышения пенсионного возраста – повысят свои доходы и, наоборот, т.е. кто не смогут найти работу – потеряют в доходах.

Минэкономразвития отмечает, что при повышении пенсионного возраста увеличится численность экономически активного населения на 1,8 млн. чел, что приведёт к росту ВВП [6].

Пессимистичный сценарий предполагает, что в результате реформы пожилые граждане могут рассчитывать на зарплату, близкой к пенсии, т.е. 20 тыс. руб. для мужчин, 14 тыс. руб. для женщин, то есть уровень ВВП составит минус 1,9% у 2024 году [6].

Ожидаемым результатом данной реформы является [9]:

- повышение уровня конкуренции при трудоустройстве, вследствие чего повысится уровень подготовки профессиональных кадров

- снижение размера средней заработной платы и, как следствие, снижение налоговых отчислений

- снижение эффективности труда, связанное с более частым выходом на больничный у работников пожилого возраста

- отказ от «белой зарплаты» вследствие низкой заработной платы и недовольством реформы

Сторонники данной реформы в качестве аргумента приводят пример развития европейских стран, где более высокий показатель возрастного выхода на пенсию, но при этом не учитываются другие особенности жизни иностранных граждан, такие как: продолжительность жизни; уровень жизни населения; система налогообложения, где гражданин с большим уровнем дохода платит большие налоги, т.е. иностранные государства используют прогрессивную систему налогообложения [5].

Таким образом, можно сделать вывод, что пенсионная реформа существенно отразится на рынке труда. Регулирование и стабилизация рынка труда может быть только при отсутствии заимствования систем управления европейских стран, а в проработке реформы на основе показателей России.

Так, например, ослабление систем налогообложения для малого бизнеса, для создания новых рабочих мест, что приведёт к снижению уровня безработицы и остальных негативных факторов рынка труда.

### *Литература:*

1. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» от 03.10.2018 № 350 ФЗ (последняя редакция).

2. Галимова И.В. Проблемы пенсионной реформы в России /И.В. Галимова // Вестник Ленинградского университета им. А.С. Пушкина, 2015 – с. 69-74

3. Журнал «Коммерсантъ» о пенсионной реформе [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/3662142> (дата обращения на сайт: 04.10.2019)

4. Как пенсионная реформа повлияет на реальные доходы граждан по мнению Райффайзенбанк [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/11/07/2018/5b44a69b9a7947efba842c93> (дата обращения на сайт 04.10.2019)

5. Лазаренко В.Е. Развитие внутреннего рынка труда и участие России в Международных рынках рабочей силы: оптимизация стратегии / В.Е. Лазаренко // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016. № 10. С. 244-249.

6. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года / Минэкономразвития – М., 2018 – 95 с.

7. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: М – Стат.сб./Росстат. 142 с.

8. Российский статистический ежегодник. 2018: Стат.сб./Росстат. – М., 2018 – 694 с.

9. Россия в цифрах 2018: Крат. стат. сб./Росстат- М., 2018 – 522 с.

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

11. Средняя продолжительность жизни в СССР [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://agesecrets.ru/vozrast/dolgoletie/prodolzhitelnost-zhizni-v-sovetskom-soyuze>

12. Тесленко М.О. Проблемы и перспективы пенсионной реформы в Российской Федерации // Молодой учёный. – 2016 – С. 601-604.

**Кузнецова И.А., Бондарь С.Р.**

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

## **РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРИНЦИПАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Одним из звеньев в механизме регулирования величины заработной платы является система социального партнерства.

Оплату труда можно рассматривать как систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд. В основе такой системы лежат законы, иные нормативные правовые акты, коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты и трудовые договоры.

Социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [3].

В России сложилась многоуровневая система социального партнерства. В статье 26 ТК РФ обозначены следующие уровни [7]:

- федеральный уровень;
- межрегиональный уровень;
- региональный уровень;
- отраслевой уровень;
- территориальный уровень;
- локальный уровень.

Систему социального партнерства, обеспечивающую в обществе социальный мир и согласие, способно создать эффективное взаимодействие сторон на всех уровнях социального партнерства.

Для функционирования системы социального партнерства необходимо создание единых органов управления. Статья 35 ТК РФ предполагает: «Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон» [1].

Главная особенность социального партнерства заключается в том, что работодатель и работник выступают через уполномоченных в установленном порядке представителей. Наделенные правом выступать в социальном партнерстве, они представляют сторону работников или работодателя.

Система социального партнерства регламентируется трудовым законодательством РФ, которым устанавливаются правила регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, имеющих разные экономические интересы относительно уровня оплаты труда работников. Интерес наемных работников заключается в установлении такого уровня заработной платы, который обеспечивал бы нормальное воспроизводство наемных работников и членов их семей, а также в объективной оценке затрат труда работников. Интерес работодателей заключается в таком уровне заработной платы, который обеспечивал бы материальную заинтересованность наемных работников в повышении эффективности хозяйственной деятельности предприятий, получении предприятием прибыли. Интерес государства – в обеспечении баланса интересов наемных работников и работодателей.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками [4].

Основные государственные гарантии по оплате труда включают рассмотренные ранее величину МРОТ, величину прожиточного минимума, а также меры, обеспечивающие повышение уровня



реальной заработной платы с учетом разработанных социальных программ [5].

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются стороной социального партнерства только в тех случаях, когда они выступают в роли работодателей или их представителей. В основном государство выполняет роль координатора и организатора регулирования трудовых отношений.

В Белгородской области система регулирования социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений регулируется законом № 363 от 01.03.2019 года «О социальном партнерстве в Белгородской области» (принято Белгородской областной Думой 28 июня 2007 года) [2].

Правовую основу социального партнерства составляют Трудовой кодекс РФ, Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и органов государственной власти Белгородской области, регулирующие общественные отношения.

В соответствии со ст. 11 закона «О социальном партнерстве в Белгородской области» № 363 от 01.03.2019г. заключаются соглашения, устанавливающие общие условия оплаты труда, регламентированы минимальные социально-трудовые нормативы:

1. Помимо вопросов, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, предметом областных и территориальных соглашений могут быть также минимальные социально-трудовые нормативы, в частности:

1) уровень оказания материальной поддержки работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

2) уровень выделения денежных средств в процентах от фонда оплаты труда для оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;

3) уровень оказания материальной поддержки одиноким матерям, имеющих двух и более детей;

4) уровень социальной защиты работников и членов их семей, гарантии и льготы для работников определенных профессий, а также социальные гарантии и льготы, связанные с особенностями определенной местности;

5) уровень льгот организациям, заключившим коллективные договоры и выполняющим обязательства по соглашениям всех уровней, создающим дополнительные рабочие места, в том числе с использованием труда инвалидов, молодежи, в том числе преимущественные права этих организаций при оказании государственной или муниципальной организационной, финансовой и иной поддержки;

6) иные вопросы, касающиеся повышения жизненного уровня населения Белгородской области, а также развития социального партнерства на территории Белгородской области.

2. Предметом территориального соглашения может быть также территориальный минимальный размер оплаты труда, то есть величина, ниже которой не может быть установлена заработная плата по трудовому договору работника с работодателем, на которого распространяется действие заключенного территориального соглашения, а также порядок ее индексации в соответствии с уровнем инфляции.

3. Минимальные социально-трудовые нормативы (в том числе территориальный минимальный размер оплаты труда), устанавливаемые в соглашениях в соответствии с настоящим законом, не могут быть ниже соответствующих государственных гарантий, а также показателей, устанавливаемых Генеральным соглашением, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне.

В настоящее время применяется практика трехсторонних соглашений между работодателями, наемными работниками и органами исполнительной власти либо профсоюзами [9].

В зависимости от сферы и уровня регулирования заключаются следующие соглашения:

1. На федеральном уровне – между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ;

2. На отраслевом или профессиональном уровне – между соответствующими профсоюзами, работодателями и федеральными органами власти по труду;

3. На региональном уровне – между соответствующими профсоюзами, работодателями и органами исполнительной власти субъектов РФ;

4. На уровне предприятия – путем заключения коллективного договора между работниками в лице одного или нескольких профсоюзов и работодателей непосредственно или уполномоченных ими представителей.

Созданная в Белгородской области система социального партнерства, реализация трехстороннего соглашения между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, входящих в Центральный федеральный округ, Ассоциацией территориальных объединений профсоюзов Центрального федерального округа, Координационным Советом Российского союза промышленников и предпринимателей Центрального федерального округа, областного трехстороннего соглашения между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и правительством области, территориальных трехсторонних соглашений, отраслевых соглашений, коллективных договоров способствуют снижению социальной напряженности в области, повышению уровня оплаты труда, обеспечению своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы, созданию новых рабочих

мест, обеспечению содействия занятости и сдерживанию массового высвобождения работников, защите их трудовых прав, обеспечению безопасных условий труда.

В соответствии с основными направлениями социально-экономического развития области на 2019г., в целях повышения социальной защищенности работников предприятий и организаций, эффективности принимаемых мер по повышению уровня оплаты труда и обеспечению своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы Правительство Белгородской области постановляет:

1.1. Обеспечить установление минимального размера оплаты труда работников организаций области не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.2. Обеспечить повышение размера средней заработной платы внебюджетного сектора экономики:

– работников производственных видов экономической деятельности области не менее чем на 5 процентов;

– работников списочного состава предприятий и организаций, а также заключивших трудовой договор с работодателями - индивидуальными предпринимателями области, до уровня не менее двадцати пяти тысяч рублей в месяц;

– работников списочного состава организаций, средняя численность наёмных работников которых по итогам 2018 года составила более 100 человек, до уровня не менее тридцати трёх тысяч рублей.

1.3. Проводить ежемесячный мониторинг среднемесячной заработной платы предприятий и организаций курируемых отраслей.

2. Управлению по труду и занятости населения Белгородской области:

1) Обеспечить контроль за включением в отраслевые соглашения и коллективные договоры обязательства по росту заработной платы, установлению минимального размера оплаты труда работников организаций области не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством;

2) Проводить ежемесячный мониторинг предприятий и организаций области, средняя заработная плата работников которых составляет менее двадцати пяти тысяч рублей, и еженедельный мониторинг просроченной задолженности по выплате заработной платы в разрезе департаментов области, муниципальных районов и городских округов;

3) Проводить ежемесячный мониторинг работодателей – индивидуальных предпринимателей, средняя численность наёмных работников которых по итогам 2018 года составила более 5 человек, имеющих среднюю заработную плату менее двадцати пяти тысяч рублей;

4) Проводить ежемесячный мониторинг организаций внебюджетного сектора экономики, средняя численность наёмных работников которых по итогам 2018 года составила более 100 человек, среднемесячная заработная плата работников которых составляет менее тридцати трёх тысяч рублей;

5) Обеспечить рассмотрение отчетов руководителей областных рабочих групп департаментов, указанных в пункте 1 настоящего постановления, председателей районных (городских) межведомственных комиссий и руководителей предприятий, в том числе индивидуальных предпринимателей, имеющих низкий уровень заработной платы, долги по выплате заработной платы, уплате социальных страховых взносов, на заседаниях оперативной группы областной межведомственной комиссии по обеспечению роста заработной платы, ликвидации задолженности по её выплате, своевременности и полноты перечисления обязательных платежей от фонда оплаты труда;

Профессиональные тарифные соглашения заключаются для работников отдельных профессий также на основе трехсторонних договоров между профсоюзами, работодателями и федеральным органом власти по вопросам труда. В них устанавливаются: минимальные тарифные ставки и оклады; порядок индексации оплаты труда работников соответствующих профессий; тарифные сетки и схемы должностных окладов для работников соответствующих профессий [8].

Согласно ст. 27 ТК РФ социальное партнерство реализуется в следующих формах [6]:

– коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

– взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– участия работников, их представителей в управлении организацией;

– участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Проведение коллективных переговоров, в результате которых заключаются коллективные договоры и соглашения, является доминирующей и самой распространенной формой социального партнерства. Регулирование социально-трудовых отношений на основе социального партнерства осуществляется не только путем заключения коллективных договоров на предприятиях, но и других соглашений и

на всех уровнях социального партнерства.

### *Литература:*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197–ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002 - № 1 (ч. 1) – ст. 136.

2. Закон Белгородской области от 5 июля 2007 года № 122 "О социальном партнерстве в Белгородской области // Сборник нормативных правовых актов Белгородской области, 2007, № 107 (часть I). –1.04.2019 г. № 363.

3. Александрова И.А. Социальное партнерство в системе социально – трудовых отношений Российской Федерации // Вестник Бурятского государственного университета. 2017. №14. С. 123-125

4. Балабанова Г.Г., Кузнецова И.А., Королёва Н.В., Ярмоленко Л.И. Совершенствование оплаты труда как фактор модернизации российской экономики // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова . 2015. №4. С. 149-155.

5. Жуков А.Л. Как установить достойную зарплату в системе социального партнерства // Социальная политика и социальное партнерство. – 2018. – № 6. – С. 5-12.

6. Жуков А.Л. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах. М.: МИК, 2016. 376 с.

7. Коршунова Т.Ю. О представителях работников и работодателей в социальном партнерстве // Трудовое право. 2006. №11.

8. Кривобороденко О.Д. Оплата труда работников организаций // Специалист. 2015. №12. С. 22-23.

9. Петров А. Трехстороннее взаимодействие и сотрудничество: ТК РФ и основные принципы социального партнерства // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2017. № 11.

**Кузнецова И.А., Ефремова А.А.**

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

### **РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ТРУДА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ**

В настоящее время в условиях становления новых экономических отношений в связи с развитием частной собственности, свободного предпринимательства, реформой государственных предприятий, структурными и инвестиционными преобразованиями, реформой социального обеспечения и государственной службы повышение уровня управляемости организацией во многом зависит от наличия

регламентов всех составляющих организационно-экономического механизма управления. Одним из эффективных элементов такого механизма является регламентация труда работников.

В условиях перехода от традиционной к цифровой экономике, предусматривающей применения цифровых технологий в процессе организационной деятельности во всех сферах экономики. В сфере труда водятся такие технологии, как облачные электронные подписи, выдаваемые и верифицируемые дистанционно, сервис «Трудовые отношения онлайн», который предусматривает возможность получения в онлайн-режиме выписки из трудовой книжки, заключение трудового договора, а также его прекращения. Все эти нововведения цифровой экономики облегчают работу менеджера по персоналу, переводя ее на современный лад [7].

Одна из самых главных обязанностей труда менеджера по управлению персоналом определяется тем, что он реализует функцию руководства, а, следовательно, и задача по интегрированию системы управления в единое целое, координации действий ее звеньев.

Настоящий менеджера должен обеспечивать согласованность и единство системы управления как целого [6].

Основываясь на этом, сформулируем ключевые характеристики деятельности менеджера по персоналу [4].

1. Ориентация на потребность руководства и персонала. Определяющим моментом в деятельности менеджера является ориентированность на запросы и нужды руководства и работников. В одном случае акцент может делаться на найме временного персонала, в другом – на мотивировании отдельных групп работников или же разработке внутрифирменной системы оплаты труда и индивидуального поощрения. В обязанности менеджера по персоналу также входит разработка и адаптация методик управления и развития персонала для удовлетворения потребностей организации.

2. Следование принципам совместно-творческой деятельности. Для эффективного управления персоналом и решения комплексных проблем «менеджер по персоналу должен освоить техники созидания и воспроизведения форм совместно-творческой деятельности».

3. Подчинение этическим нормам. Менеджеры по персоналу следуют дум принципам этики: своей профессиональной этики и внутренней этики компании.

4. Умение управлять изменениями (кризисное управление), а также действовать в условиях внедрения инноваций.

5. Развитие личностное и профессиональное. Работа менеджера по персоналу осуществляется непосредственно во взаимодействии с людьми и связана с изменяющимися обстоятельствами. Поэтому, для того чтобы быть профессионалом, требуется постоянное совершенствование. Менеджер по персоналу должен иметь не только высшее и профильное образование и аналитический склад ума, но и е

обладать рядом личностных качеств, которые помогут легко взаимодействовать с людьми.

В работе менеджера по управлению персоналом действуют следующие профессиональные стандарты:

1. «Специалист по управлению персоналом» (утвержден приказом Минтруда РФ от 06.10.2015 № 691н). Документ содержит квалификационные требования к руководителям подразделений по управлению кадрами, сотрудникам кадровых служб и специалистам по кадрам и профориентации.

2. «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» (утвержден приказом Минтруда РФ от 09.10.2015 № 717н). Этот стандарт содержит требования к рекрутерам, HR-менеджерам, в чьи должностные обязанности входит исключительно поиск работников и их первичная адаптация на рабочем месте.

В общем смысле под регламентацией труда понимают процесс установления, и контроль, за строгим соблюдением правил, положений, инструкций, нормативов, определяющих порядок деятельности работников при осуществлении ими трудовых функций [5].

Современный же подход к пониманию регламентации труда включает анализ таких ее категорий как: результат деятельности (регламент), процесс деятельности (регламентирование) и среда, в которой осуществляется деятельность.

В основе регламентации труда лежит регламент, представляющий собой свод правил и положений, определяющих внутреннюю организацию и порядок деятельности организации [2]. К общим регламентам, регулирующим деятельность работников, относят: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий (ЕТКС),

Общероссийский классификатор — это классификатор рабочих профессий, должностей служащих и тарифных разрядов, маршрутно-технологические карты производственного процесса, модели рабочих мест, трудовой договор и т. д [3].

С помощью регламентации труда каждый сотрудник понимает как, когда и каким образом он должен выполнять свои обязанности.

Регламентация труда менеджера по управлению персоналом содержит [5]:

1. Организация работы с персоналом в соответствии с общими целями развития компании и конкретными направлениями кадровой политики для достижения эффективного корпоративного результата и профессионального совершенствования работников. Работа менеджера по персоналу обязательно должна соответствовать долгосрочным целям организации, а также формировать благоприятный базис. Все эти необходимые условия служат для достижения этих целей.

2. Умение определять потребность организации в персонале, применяя основные источники привлечения ресурсов. Менеджер по персоналу должен осуществлять поиск и подбор кадров, качественно проводить собеседования с кандидатами, их первичную диагностику.

3. Анализ и проведение оценки результатов трудовой деятельности работников, аттестаций, конкурсов на замещение вакантных должностей.

4. Организация обучения персонала, координация работы по повышению квалификации сотрудников и развитию их деловой карьеры. Главной задачей для достижения цели организации – это правильное вложение в сотрудников. Следовательно, грамотное инвестирование в обучение позволяет не только повышать их повышать профессиональную компетентность, но и достигать высоких результатов в их деятельности.

5. Повышение квалификации работников – это, прежде всего, расширение набора основных навыков, необходимых для результативной работы, приобретение навыков взаимодействия в новых для работника ситуациях, развитие личностных качеств за счет корпоративного обучения.

6. Организация эффективной системы коммуникации, доведение важной информации по кадровым вопросам до всех работников. Сбалансированный информационный обмен в организации предполагает, что работники будут осведомлены об основных решениях руководства, структурных, стратегических изменениях в компании, а руководство должно быть осведомлено о прибытии новых работников, об основных происходящих в среднем звене сотрудников событиях.

7. Оценка эффективности деловых и личностных качеств работников, трудовой мотивации. Компетентный менеджер должен разрабатывать системы мотивации персонала, программы по формированию благоприятного социально-психологического климата, выявлять потребность в обучении и его планировании, получение психологического портрета каждого сотрудника и его оценки.

8. Разработка эффективной системы мотивации. Важная обязанность менеджера по персоналу заключается в разработке и диагностике эффективных систем мотивации. Грамотно составленная система мотивации помогает не только удержать высокопрофессиональных сотрудников, но также повысить их эффективность.

9. Консультирование руководителей разных уровней по вопросам организации управления персоналом, планирование повышения квалификации руководителей. Высокая компетентность способствует повышению показателей труда руководителей, дает им благоприятные возможности для развития.



10. Разрабатывание планов по социальному развитию коллектива, т.е. предотвращение конфликтных ситуаций, споров, разногласий, создание благоприятного социально-психологического климата и развитие корпоративной культуры.

11. Выполнение фикций делопроизводства. Менеджер по персоналу должен надлежащим образом вести документированный учет персонала (ведение личных дел, трудовых книжек, оформление трудовых договоров, служебных записок).

В каждой организации в системе регламентации труда можно выделить так называемую «карту» компетенции, в которой установлены основные критерии компетенции как для работающих сотрудников, так и для только нанимаемого персонала.

К таким критериям менеджера по управлению персоналом можно отнести [1]:

– Аналитические способности, т.е. способность к анализу, сравнению, обобщению информации, способность выделять основной смысл информации, способность выводить логические заключения, умение выделять причины и перспективы сложившейся ситуации.

– Гибкость, мобильность: быстрота реакции на изменение ситуации, способность рассмотреть проблему с разных сторон, способность предложить несколько вариантов решения при прогнозировании какой-либо ситуации, способность быстро действовать в условиях дефицита времени.

– Коммуникабельность: способность устанавливать и поддерживать дружеские, партнерские отношения, умение производить и поддерживать благоприятное впечатление, способность к ведению переговоров.

– Лидерские качества: уважение со стороны коллег и партнеров, авторитет внутри коллектива, умение убедить собеседника, способность отслеживать выполнение работы командой, умение взять на себя ответственность за других людей.

– Организаторские способности: умение расставлять приоритеты в работе для себя и других, умение распределять работу среди подчиненных, дисциплинированность, пунктуальность, заблаговременное составление планов и графиков заданий.

– Стрессоустойчивость: эмоциональная устойчивость при принятии ответственных решений, способность работать в условиях ограниченных ресурсов, способность противостоять агрессивному настрою, уравновешенность, самообладание уверенность действий в ситуации неопределенности.

– Умение принимать решения: способность реально оценивать ситуацию, способность прогнозировать результат, оценивать возможные последствия, умение определять задачи в соответствии с поставленной целью, умение разрабатывать конкретные способы решения проблем, своевременность и логичность принятия решений.

Карта компетенций менеджера по управлению персоналом поможет выявить наличие либо отсутствие той или иной характеристики сотрудника. При этом, сравнивая выраженность каждого качества со значимостью этой характеристики для каждой системы управления, можно определить, в каком типе управления специалист будет более эффективен [6].

Для менеджера по управлению персоналом в отделе кадров наиболее важными качествами являются высокая работоспособность, организаторские способности и умение принимать решения. Менеджер по персоналу в системе управления персоналом должен обладать такими качествами, как эффективность взаимодействия с людьми, инициативность и креативность. А менеджеру по персоналу в системе управления человеческими ресурсами необходимо эффективно взаимодействовать с людьми, быть коммуникабельным, гибким и мобильным. И безусловно, любой специалист в области управления персоналом должен быть компетентен в профессиональном плане.

Совершенствование регламентации труда сотрудников способствует привлечению дополнительных неиспользуемых ресурсов трудового потенциала, увеличению отдачи от человеческого капитала, усилению мотивации к труду и росту его производительности [5].

Таким образом, регламентация труда способствует решению задач качественного совершенствования систем и методов руководства и управления персоналом, наиболее полному использованию профессионального и творческого потенциала работников, рациональной организации их труда и повышению его эффективности, а также компетентности, дисциплины, требовательности.

### *Литература:*

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. М.: Проспект, 2016. С. 224 с.
2. Балобанова Г.Г. Причины низкой инновационной активности предприятий / Г.Г. Балобанова // Вестник БГТУ им В.Г. Шухова. – 2018. – №12. – С. 156-163.
3. Бевзюк Е.А. Регламентация и нормирование труда. М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. С. 212 с.
4. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2015. С. 447 с.
5. Кузнецова, И. А., Королева Н.В. Регламентация и нормирование труда. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. 155 с.
6. Нестеров, А. В. Регламентация. М.: НИУ ВШЭ, 2009. С. 152с.
7. Скруг В.С. Цифровая экономика и логистика / В.С. Скруг // Вестник БГТУ им В.Г. Шухова. – 2018. – №5. – С. 138-143.

**ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ КАК ФАКТОР РОСТА  
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

Рост производительности труда и повышение эффективности использования трудовых ресурсов способствуют повышению сбалансированности модели социально-экономического развития РФ с учетом условий ведения хозяйственной деятельности и реализации бюджетной и социальной политики.

В свою очередь, в долгосрочной перспективе показатели уровня жизни населения будут определены сменой технологического уклада экономики, увеличением числа самозанятых, повышением эффективности сферы социальных услуг за счет внедрения конкурентных механизмов и, как следствие, оптимизации бюджетной сети и увеличения числа социальных предпринимателей и социально ориентированных некоммерческих организаций в этой сфере. Данные факторы будут стимулировать рост производительности труда, который позволит наращивать расходы на оплату труда в реальном секторе экономики. [5]

В современной цифровой экономике одним из ключевых направлений конкуренции является человеческий капитал (конкуренция за человека – трудовой ресурс).

Поэтому на уровне государства и региона необходимо воплотить лучшие условия для привлечения, удержания и развития человеческого капитала.

Следует отметить, что на сегодняшний день в России нет достаточных условий для перехода на зрелую «Цифровую экономику». Это связано с тем, что государство серьезно отстает от развитых стран по уровню технического развития, а также из-за критически маленькой массы экономических развитых субъектов. В связи с этим государству необходимо стимулировать и направлять потоки развития «Цифровой экономики». Положительным направлением является, то российская экономика характеризуется наибольшей долей ВВП, созданной государственными компаниями. В таких условиях наиболее рациональным шагом является создание ряда цифровых платформ. Такие платформы помогут создать базу для максимально быстрого развития цифровизации. При построении данной платформы необходимо опираться на более развитые отрасли, такие как транспорт, телекоммуникации, энергетика и т.д. Делая упор на данные направления, Россия сможет за максимально короткие сроки вывести «Цифровую экономику» на уровень, близкий уровню развитых государств.

Уровень развития цифровизации экономики оказывает существенное влияние на развитие всего государства. В России вклад цифровой экономики в развитие государства оказывает недостаточное влияние по сравнению с другими государствами. Это можно рассмотреть на примере таблицы 1.

Таблица 1

**Вклад цифровой экономики в ВВП России по сравнению с другими странами, 2017 г**

Страна	Доля в ВВП, %	Расходы домохозяйств в цифровой сфере, %	Инвестиции компаний в цифровизацию, %	Государственные расходы на цифровизацию, %	Экспорт ИКТ, %	Импорт ИКТ, %
США	10,9	5,3	5,0	1,3	1,4	-2,1
Китай	10,0	4,8	1,8	0,4	5,8	-2,7
Страны ЕС	8,2	3,7	3,9	1,0	2,5	-2,9
Бразилия	6,2	2,7	3,6	0,8	0,1	-1,0
Индия	5,5	2,2	2,0	0,5	2,9	-2,1
Россия	3,9	2,6	2,2	0,5	0,5	-1,8

Главной проблемой отставания России от развитых стран связан с отсутствием благоприятной среды для ведения бизнеса, использования инноваций в процессе производства. Доля цифровой экономики в ВВП России составляет 3,9%, что почти в 2-3 раза меньше, чем в США, Китае, странах ЕС и Бразилии. Наиболее высокий объем цифровой экономики находится в экономике США, данный показатель составляет 5,3%, он был достигнут благодаря активному инвестированию частного сектора и государства в цифровую сферу государства.

Отставание России также связано с низким показателем инвестирования домашними хозяйствами и государством цифровизации страны.

Кроме государственного развития цифровых технологий, учитывается роль развития цифровых технологий на региональном уровне. Определим приоритетные направления регионального развития: опережающее развитие отраслей, связанных с созданием, обработкой, хранением и передачей информации; комплексный перевод функционирования органов исполнительной власти в электронную форму таким образом, чтобы процесс предоставления государственных (муниципальных) услуг стал полностью развитым.

В части построения цифрового государства предстоит реализовать следующие задачи: создание устойчивой и безопасной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры высокоскоростной передачи, обработки и хранения больших объемов данных на основе отечественных разработок; перевод приоритетных

государственных услуг из сервисов в электронный режим работы; развитие системы межведомственного электронного взаимодействия; использование преимущественно отечественного программного обеспечения исполнительными органами государственной власти; создание информационной системы, направленной на обеспечение функционирования некоего ситуационного центра, как интеграционной платформы всех областных ведомственных информационных систем и единого хранилища данных обо всех аспектах жизнедеятельности граждан; формирование системы предоставления гражданскому обществу исчерпывающей информации о работе органов власти в формате открытых данных; обеспечение дальнейшего внедрения технологий электронного правительства, направленного на реализацию функций государственного управления посредством ИКТ; совершенствование системы управления и правового регулирования процессов информатизации, в том числе через создание нормативной базы для обеспечения обмена данными между ведомственными информационными системами; обеспечение безопасности информации в исполнительных органах государственной власти; - создание инфраструктуры пространственных данных в сфере градостроительства и урбанизации; обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров для цифровой экономики [4].

В России возникла потребность в создании условий для роста производительности труда на новой технологической, управленческой и кадровой основе.

Для этого необходимы выполнение, как со стороны государства, так и со стороны регионов ряд требований: стимулирование производственных предприятий к внедрению элементов «Индустрии 4.0» и повышению производительности труда через создание системы «Цифровая промышленность»; реализация и поддержка программ повышения цифровой грамотности, в том числе для людей старшего возраста; реализация и поддержка программ дополнительного профессионального обучения актуальным навыкам и профессиям новой экономики для переподготовки кадров, в том числе с возможностью дистанционного обучения; формирование и внедрение в систему аттестации и обучения государственных гражданских и муниципальных служащих требований к ключевым компетенциям по приоритетным направлениям новой экономики.

Российские регионы стремятся реализовать такое стратегическое направление, как рост производительности труда, посредством информирования предприятий об оказываемых мерах государственной поддержки в целях стимулирования роста производительности труда, формирования предложений по устранению административных, регуляторных барьеров, препятствующих росту производительности труда, с учетом мнения предприятий - участников региональной программы по повышению производительности труда и поддержки

занятости, а также обучения руководителей предприятий – участников региональной программы и служб занятости населения по программе управленческих кадров.

Рост производительности труда является одним из основных факторов повышения конкурентоспособности экономики.

Как было сказано выше, стратегическим направлением государственной (региональной) политики является создание условий для роста производительности труда на новой технологической, управленческой и кадровой основе.

Участие предприятий в реализации приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости» позволит им внедрить новые технологии, обновить оборудование, повысить уровень автоматизации и механизации работ. При реализации мероприятий приоритетной программы появится возможность совершенствовать структуру производства и управления на предприятиях региона, внедрение принципов бережливого производства на предприятиях, что позволит добиться значительного повышения эффективности деятельности предприятий и, как следствие, повышения производительности труда.

В рамках приоритетной программы разрабатывается и будет реализован комплекс мер по повышению производительности труда, включающий: проведение комплексного аудита финансово-хозяйственной деятельности предприятий на предмет определения резервов роста производительности труда и формирования набора мероприятий, направленных на обеспечение такого роста; повышение эффективности производственных систем; развитие механизмов трансфера технологий; развитие цифровизации производства; участие в мероприятиях, реализуемых по линии государственных программ РФ

В рамках Стратегии промышленного и инновационного развития установлен Приоритет «Высокая производительность» [5].

Изменение производительности труда в промышленности имеет важное значение для экономики, имеющей ярко выраженный индустриальный характер.

В промышленности цифровизация связана с созданием интеллектуальных производственных комплексов, где производственные цепочки автоматически согласовываются между собой и самостоятельно принимают решение о самом выгодном способе выпуска продукта. На сегодняшний день наибольшее распространение цифровизация получила в готовых продуктах в автомобильной промышленности (многочисленные сенсоры в автомобиле обеспечивают безопасность движения), авиации (внедряемые в самолеты смартсистемы минимизируют ошибки и снижают риски при управлении). Использование «умных» сетей на всех уровнях снижает потребление энергии в два раза.

Учитывая тенденцию проникновения цифровых технологий буквально во все сферы жизни нашего общества, «цифровизация» бизнес-процессов в ближайшем будущем станет фактически единственным источником роста производительности труда.

### *Литература:*

1. Бизнес идеи. UTMAG Режим доступа: <https://utmagazine.ru/posts/8608-biznes-idei>
2. Википедия, свободная энциклопедия [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wik>
3. Демура Н.А., Ярмоленко Л.И. Информационное обеспечение, состояние и перспективы экономического развития предприятий строительной индустрии // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2017. № 10. С. 186-193
4. Днепров М.Ю., Михайлюк О.В. Цифровая экономика как новая экономическая категория // Вопросы инновационной экономики. – 2019. – Том 9. – № 4. – url: <https://creativeconomy.ru/lib/41249>.
5. Тагаров Б.Ж. Население России и цифровая экономика: анализ взаимодействия // Креативная экономика. – 2019. – Том 13. – № 10. – doi: 10.18334/ce.13.10.40966.
6. Тагаров Б.Ж. Оценка уровня информатизации российских компаний // Экономические отношения. – 2019. – Том 9. – № 3. – с. 203-212. – doi: 10.18334/eo.9.3.40729.

**Кузнецова И.А., Дорохова В.А.**

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

### **РЫНОК ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Под цифровой экономикой понимается система экономических отношений, которая основана на масштабном введении во все сферы экономики компьютерных технологий, автоматизации обработки информации. Фундаментом цифровой экономики являются компьютерные технологии, мобильная связь и интернет. Условия развития цифровой экономики непосредственно воздействуют на деятельность современного общества. Охват цифровой экономикой производственного процесса способствует увеличению объемов выпускаемой продукции, повышению качества, конкурентоспособности экономики страны [6].

В Российской Федерации формирование рынка труда за прошедшее десятилетие шло под влиянием некоторых факторов, особенно нормативно-правовых. Однако в соответствии с утвержденной в 2017 году Правительством РФ программой «Цифровая

экономика» на рынок труда окажет огромное воздействие процесс цифровизации. В первую очередь это связано с повсеместным введением компьютерных технологий, как в самом производстве, так и на уровне менеджмента.

Подготовка квалифицированных кадров и образование является одним из из восьми направлений программы «Цифровая экономика». В рамках направления «Кадры и образование» ставятся определенные цели, которые должны быть достигнуты до 2025. В соответствии с программой через несколько лет должны быть достигнуты следующие результаты:

1. Научные организации, высшие учебные заведения и компании ведут активную деятельность в международных альянсах в области фундаментальных и прикладных исследований.

2. В стране образована живая научная среда. Это отражается в функционировании центров коллективного пользования цифровым оборудованием и научных установок и создании десятка площадок для отработки сквозных цифровых технологий.

3. Россия становится привлекательным местом для работы ИТ-специалистов. Для этого необходимо разрешить проблемы как правовой, так и организационно-экономической и технологической поддержки труда и привлечения таких специалистов.

4. К 2025 году в России решены проблемы переподготовки кадров и повышения их квалификации. Следовательно, необходимо наличие всех требуемых для этого условий, в том числе вовлечение в цифровую экономику государственных служащих, лиц старше 50 лет, пенсионеров и инвалидов, высвобождающихся граждан.

5. Разработана гибкая система аттестации компетенций, полностью соответствующая профессиональным и образовательным стандартам.

6. Основная программа образования способствует формированию компетенций для цифровой экономики и уделяет особое внимание мотивации талантливых обучающихся. Первоочередными принципами образования являются персонализация, гибкое проектирование, а также симбиоз различных образовательных и трудовых программ. Уже с основной школы обучающиеся активно приобщаются к трудовой деятельности в сфере ИТ.

7. Аспекты профессиональная и образовательная деятельности человека отображаются в его персональной траектории развития в цифровой экономике. Эти данные применяются при аттестации, планировании дальнейшего обучения, профессиональной деятельности [4].

Введение становящихся массовыми цифровых технологий влечет за собой изменение карт профессий и наборов профессиональных знаний и навыков. Этот процесс определяет необходимость совершенствования системы профессионального обучения, а особенно



высшего технического образования. Необходимо замотивировать людей осваивать новые направления, востребованные цифровой экономикой. Ключевые направления утвержденного плана предполагают как формирование системы мотивации граждан по освоению необходимых компетенций и активному участию в развитии цифровой экономики, так и системы образования, которая обеспечит всестороннее развитие человека в новой цифровой среде и ускоренное обучение, направленное на удовлетворение потребности цифровой экономики в кадрах. Разработана базовая модель и перечень важнейших компетенций цифровой экономики, персонального профиля компетенций и траектории развития человека, увеличение числа обучающихся по ИТ-направлениям, обеспечение запросов компаний цифровой экономики на обладающие необходимыми компетенциями кадры. Численность студентов по программам высшего образования сферы ИТ должна составить на 2020/2021 учебный год не менее 80 тыс. человек, а уже к 2024/2025 учебному году ее планируется поднять до 120 тыс. человек [4].

На сегодняшний день ведущие российские вузы активно включают в образовательный процесс различные программы подготовки специалистов в области ИКТ. В 2018 г. десять вузов страны вошли в международный рейтинг QS Computer Science & Information Systems, в то время как в 2015 г. их было только три. При этом МГУ им. М.В. Ломоносова постоянно входит в топ-100 мировых вузов по этому направлению, занимая сейчас 49 место.

В условиях сформировавшейся и нормативно закреплённой практики организации в российских вузах учебного процесса для перехода на обучение по новым направлениям подготовки понадобится как минимум 3-5 лет. Необходимо разработать и утвердить новые государственные образовательные стандарты. Возможно, стоит рассматривать как временное решение корректировку образовательных программ по действующим направлениям подготовки и специальностям, действующих учебных планов посредством включения актуальных учебных дисциплин, а также новых программ производственных практик. Обращать внимание необходимо на оперативность улучшения подготовки специалистов в области ИТ-технологии, на получение не только качественной теоретической базы, но и компетенций, направленных на применение их в практической сфере деятельности.

Однако с процессом развития цифровой экономики потенциальному работнику становится трудно соответствовать требованиям работодателя с каждым годом. Это связано с активным процессом роботизации, который как раз и является одним из условий существования экономики 4.0.

К регионам с наибольшей степенью уязвимости к последствиям внедрения цифровизации относятся наименее развитые территории:

Республика Ингушетия, Дагестан, Чечня, Кабардино-Балкария, Карачаево-Черкесия, и Тыва. Здесь присутствует значительная доля резервов высокоавтоматизируемых видов деятельности (торговля, сельское хозяйство, транспортные перевозки), а экономика в них по большей мере носит теневой характер.

Также негативные последствия автоматизация проявятся в регионах, чья экономика основывается на сырьевой промышленности, а именно в Ненецком, Ямало-Ненецком и Ханты-Мансийском автономных округах. Здесь в значительной степени преобладают добывающие технологии, а также транспортировка нефти и газа. Помимо того, подобные проблемы коснутся экономически развитых территорий, чья экономика базируется на обрабатывающей промышленности. Речь идет о Ленинградской, Ростовской, Свердловской, Челябинской области, Республики Башкортостан [3].

Но на сегодняшний день в нашей стране процесс внедрения новейших цифровых технологий сильно замедлен. Это объясняется низкой плотностью населения, неравномерным распределением хозяйственной деятельности, относительно низкими доходами населения, низкой технологической оснащенностью, а также слабой связанностью территории. Безусловно не последнюю роль играет здесь политика государства, направленная на ограничение свободы действий на рынке труда. Как показывает практика, в стране существует некоторый запрет на высвобождение значительной доли работников на крупных системообразующих предприятиях. Однако вскоре необходимость повышения уровня конкурентоспособности экономики станет приоритетнее социальных рисков. Когда это произойдет, процесс цифровизации будет идти ускоренными темпами, возможности для адаптации населения и экономики будут сокращаться. Следовательно, с каждым годом число работников, вынужденных оказаться в поиске новых площадок для реализации своих возможностей, приобретать компетенции и навыки работы с новыми технологиями, будет увеличиваться. Вполне возможно, что темпы развития цифровой экономики будут опережать темпы переквалификации и создания новых рабочих мест. Люди, ставшие безработными и не адаптировавшиеся к новым условиям, могут сформировать «экономику незнания». Этим термином называют экономический сегмент населения, занимающегося маловостребованной деятельностью, где отсутствуют цифровые технологии и необходимость непрерывного обучения. Подобное исключение доли населения из новой экономики может значительно увеличить нагрузку на бюджеты регионов и муниципальных образований. Это объясняется необходимостью активной социальной поддержки граждан «экономик незнания».

В последних проектах предпринимались попытки заложить в модель цифровой экономики способность специалистов к

переобучению и другие механизмы оперативной адаптации рынка труда к быстро изменяющимся условиям. Тогда риски возможного экономического исключения населения только немного превышали уровень фактической безработицы. Однако значительное увеличение значения последнего показателя также может осуществиться при ускоренных темпах цифровизации. Инновационная активность организаций и переквалификация кадров в большинстве случаев оказывают положительное влияние на занятость в экономике. Предпринимательские способности и творческий интеллект расширяют круг возможностей для преодоления кризиса на рынке труда. Также предпринимательство напрямую способствует созданию новых рабочих мест [2].

Еще один механизм адаптации к цифровой экономике предполагает активное обучение кадров по направлению STEAM-образования: технологии, наука, математика, инжиниринг, искусство. На этих направлениях основываются сферы деятельности, в которых роботы пока не могут заменить человека.

Переквалификация кадров способствует сглаживанию социальных рисков цифровой трансформации экономики. Следовательно, степень подобных рисков будет существенно меньше в регионах с высоким уровнем образования населения, где имеется качественная подготовка специалистов по обучению новейшим технологиям.

Согласно различным исследованиям, в Российской Федерации социальные риски цифровизации гораздо ниже в технологически развитых регионах, где преобладает доля городского населения, предпринимателей и занятых, имеющих высшее образование.

На данный момент в экономике постоянно появляются новые отрасли, сферы деятельности, профессии. IT-сфера – развивающаяся самыми высокими темпами индустрия, где появляются в огромном количестве рабочие места. Этот сектор меньше всех подвержен процессам автоматизации. Именно поэтому для минимизации рисков и повышения приспособляемости регионов к цифровой трансформации необходимо создание всех условий для образования и развития новых отраслей, и особенно в секторе IT-сфере.

В 2018 г. доля занятых в сфере IT в среднесписочной численности работающих россиян составила лишь 1.06%, а в высокотехнологичном секторе — около 3.10%. В динамике периода 2010-2018 гг. в некоторых регионах наблюдается стабильно низкая доля IT-персонала: Ленинградской и Курской областях, Республиках Дагестан, Адыгея, Кабардино-Балкария, Карачаево-Черкесия, Чечня, Чукотском автономном округе. Лидирующие позиции занимают крупные столичные города: в Москве 3.3% IT-персонала в общей численности занятых (около 160 тыс. занятых), а в Санкт-Петербурге — 3.4% (примерно 50 тыс.). В этих городах работают 44.5% от всех

работников IT-сферы. Также более высокое значение данного показателя наблюдается в крупнейших агломерациях страны: Ярославской, Новосибирской, Рязанской, Томской, Нижегородской, Самарской областях, а также в Республике Татарстан. На 2018 г. всего в этих регионах 63 тыс. занятых IT-специалистов, что составляет около 13.3% от общей численности. Почти во всех регионах с большой долей IT-специалистов в течение 2010-2016 гг. наблюдалось увеличение их численности, не при этом в 2017-2018 гг. численность этих специалистов сократилась в Нижегородской, Самарской областях и Республике Татарстан. Это может свидетельствовать о негативных явлениях в экономике данных регионов или быть связано с изменениями основного классификатора видов экономической деятельности в России [1].

Правительством запланировано к 2030 г. создать как минимум вдвое больше рабочих мест, чем было сокращено как следствие цифровизации. Однако эти два процесса не могут синхронизироваться в территориальном плане. И Россия не является исключением в подобной «десинхронизации»: уровень риска выше всего в регионах с большей долей обрабатывающей промышленности, сельского хозяйства, добывающей индустрии, а новые высокотехнологичные компании в основном образуются в крупнейших агломерациях с перевесом в доле сферы услуг [5].

Таким образом, современной экономике актуальность проблемы цифровизации на рынке труда определяется необходимостью создания в стране социальных и экономических возможностей для повышения производительности труда работников в цифровой экономике, их непрерывного развития и реализации своих возможностей, увеличения уровня дохода обладателей цифровых знаний и навыков, обеспечения их достойного уровня жизни. Это создаст конкурентоспособную экономику в стране с улучшенными условиями для жизни и занятости населения, обеспечит привлекательность образа России в глобальной цифровой экономике, а также ее безопасность в человеческом измерении.

### *Литература:*

1. Абдрахманова Г.И., Гохберг Л.М., Демьянова А.В., Дьяченко Е.Л., Ковалева Г.Г., Коцемир М.Н., Кузнецова И.А., Ратай Т.В., Рыжикова З.А., Стрельцова Е.А., Фридлянова С.Ю., Фурсов К.С. Цифровая экономика: краткий статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2018.
2. Баринаова В.А., Земцов С.П., Царева Ю.В. Предпринимательство и институты: есть ли связь на региональном уровне в России // Вопросы экономики. 2018. № 6. – С. 92-116.

3. Земцов С.П. Роботы и потенциальная технологическая безработица в регионах России: опыт изучения и предварительные оценки // Вопросы экономики. 2018. № 7. – С. 142-157.

4. Комаров А.В., Борисова Е.С., Кузбенова Э.Р. Прогнозирование экономического развития России до 2025 года в условиях становления цифровой экономики. // Экономика и предпринимательство. 2018. № 3 (92). С. 88-97.

5. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ - Центр стратегических разработок. 2017. [Электронный доступ]: [www.csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad\\_trud.pdf](http://www.csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf) 2017.

6. Скруг В.С. Цифровая экономика и логистика / В. С. Скруг // Вестник БГТУ им. В. Г. Шухова. 2018. №5. С. 138-143.

**Куликова И.В., Куликов И.А.**

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

**ЗАНЯТИЯ ЛЕГКОЙ АТЛЕТИКОЙ – ВАЖНАЯ  
СОСТАВЛЯЮЩАЯ ФОРМИРОВАНИЯ ФИЗИЧЕСКОГО И  
ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ  
(НА ПРИМЕРЕ БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА)**

Главной задачей современной школы высшего образования является не только воспитание всесторонне развитого и конкурентно способного на рынке труда специалиста, но и здорового человека. А, как известно, только человек, обладающий хорошим физическим и психическим здоровьем, сможет быть специалистом высокой квалификации, способным к сложной и напряженной профессиональной деятельности.

Физическая культура и спорт в нашем вузе рассматривается не только как путь к здоровью нации, как социальное явление, но и как важная составляющая в подготовке современного квалифицированного специалиста, востребованного на рынке труда. Ведь только здоровый специалист сможет в полной мере реализовать весь тот потенциал, все знания, которые дал ему университет в будущей самостоятельной деятельности [2].

Решение этой важной задачи ложится на кафедры физического воспитания и спорта или физической культуры в высших учебных заведениях. Инструментом решения этой задачи являются учебные занятия по дисциплинам физической культуры и спорта, которые считаются обязательными для освоения студентами образовательной программы. Благодаря этим занятиям молодежь укрепляет свое здоровье, приобретает гармоничное физическое развитие, воспитывает

моральные и психические качества личности, необходимые будущему специалисту в профессиональной деятельности.

Реализация учебного процесса в рамках ФГОС 3++ основывается на компетентностном подходе к изучению всех дисциплин образовательной программы. Компетенции – комплексные характеристики готовности выпускника применять полученные знания, умения и личностные качества в стандартных и изменяющихся ситуациях профессиональной деятельности [1].

Преподаваемые дисциплины по физической культуре и спорту являются частью освоения студентами универсальных компетенций и относятся к следующей категории: самоорганизация и саморазвитие (в том числе и здоровье сбережение). Наименование универсальной компетенции выпускника в изучении дисциплин по физической культуре и спорту звучит следующим образом: УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Формулировка данной компетенции во многом определяет направленность работы преподавателей по дисциплинам физической культуры и спорта в вузах. В содержании дисциплин по физической культуре и спорту преподаваемых студентам 1-3-их курсов БГТУ им. В.Г. Шухова входят такие разделы как спортивные игры (волейбол и баскетбол), плавание, общая физическая подготовка. Но большая часть часов практических занятий в течение учебного года отводится на занятия легкой атлетикой. Авторы считают, что именно занятия легкой атлетикой позволяют добиться освоения студентами выше указанной компетенции в большей степени.

Легкая атлетика – один из наиболее массовых и доступных видов спорта. Она основывается на естественных для каждого человека движениях – ходьбе, беге и прыжках. Это один из видов спорта, объединяющий в себя большое количество разных упражнений, направленных на всесторонне развитие физических качеств человека, таких как быстрота, ловкость, гибкость, сила, выносливость, координация [4].

Бег является основным видом легкой атлетики и в зависимости от его характера по-разному влияет на организм:

- быстрый бег (спринтерский) на короткие дистанции способствует совершенствованию скорости и скоростно-силовых качеств;

- бег на средние и длинные дистанции развивает преимущественно выносливость организма;

- барьерный бег развивает скорость, координацию движений, гибкость;

- медленный бег (бег трусцой) в большей степени имеет оздоровительное значение.

Прыжки различаются по своей направленности на прыжки в высоту и в длину. Они могут выполняться с места и с разбега. Прыжки способствуют развитию скоростно-силовых качеств, а также воспитывают быстроту, ловкость, смелость, умение ориентироваться в пространстве.

В легкой атлетике еще существует такой вид как метание – это упражнения скоростно-силового характера, целью которых является перемещение снарядов в пространстве на возможно большее расстояние. Метание характеризуется мощными, кратковременными (взрывными) усилиями. Занятия метаниями развивают силу, быстроту, ловкость, координацию движений [3].

Учебный материал раздела легкая атлетика, отраженный в рабочих программах дисциплин по физической культуре и спорту, направлен на:

- повышение уровня функциональных и двигательных способностей организма;
- формирование необходимых качеств и свойств личности;
- овладение методами и средствами физкультурно-спортивной деятельности;
- приобретение личного опыта, направленного на использование средств легкой атлетики для формирования физической культуры личности, развития физических качеств и психических способностей.

Содержание практических занятий по легкой атлетике:

1. Бег на короткие дистанции. Бег на дистанции 30 и 100 метров. Техника бега: низкий старт, стартовое ускорение, бег по дистанции, финиширование. Специальные упражнения (выполняются сериями на дистанции 20-60 м): бег с ускорением с высокого старта; бег с высоким подниманием бедра; семенящий бег; бег с захлестом голени; бег прыжковыми шагами. Бег с изменением скорости. Бег на дистанцию 200 и 400 метров. Знакомство с особенностями бега по повороту. Низкий старт в поворот. Бег по виражу. Стартовые ускорения. Бег с различной интенсивностью на отрезках от 150 до 250 метров.

2. Бег на средние дистанции. Бег на 800, 1000, 1500, 2000, 3000 метров без учета времени. Техника бега: высокий старт, стартовое ускорение, бег по дистанции в среднем темпе по прямой, по виражу, финиширование. Техника постановки стопы при беге. Ускорения по прямой и виражу. Кроссовая подготовка. Общеразвивающие упражнения: упражнения для рук и плечевого пояса, туловища, ног; упражнения для развития силы, быстроты, выносливости. Упражнения на дыхание и расслабление.

3. Прыжок в длину с места. Обучение технике прыжка. Напрыгивание на планку. Отталкивание. Полет. Приземление. Серийные прыжки. Прыжки с места в яму с песком. Прыжки в яму

через препятствие с места. Прыжки в яму с тумбы. Выполнение прыжка с места на результат.

4. Подвижные игры на развитие двигательной реакции с элементами бега, прыжков и метания. Игры малой, средней и большой подвижности с элементами легкой атлетики.

5. Контрольные нормативы. Выполнение тестов общей физической подготовленности для мониторинга уровня физической подготовленности студентов:

№	Норматив / оценка	«5»	«4»	«3»	«2»	«1»
1.	Бег 30 метров (сек.)					
	юноши	4.3	4.4	4.5	4.6	4.7
	девушки	4.9	5.0	5.1	5.2	5.3
2.	Бег 100 метров (сек.)					
	юноши	13.2	13.6	14.0	14.3	14.6
	девушки	15.7	16.0	17.0	17.9	18.7
3.	Бег 3000 метров (мин., сек.) юноши	12.00	12.35	13.10	13.50	14.31
4.	Бег 2000 метров (мин., сек.) девушки	10.15	10.50	11.15	11.50	12.15
5.	Прыжок в длину с места (см.)					
	юноши	250	240	230	220	215
	девушки	190	180	170	160	150
6.	Подтягивание на высокой перекладине (кол-во раз) юноши	15	12	9	7	5
7.	Поднимание (сед) и опускание туловища, ноги закреплены, руки за головой (кол-во раз) девушки	60	50	40	30	20
8.	Из вися на перекладине подъем прямых ног до касания перекладины (кол-во раз) юноши	10	8	6	4	2
9.	Сгибание и разгибание рук, в упоре лежа от гимнастической скамейки (кол-во раз) девушки	15	12	10	8	6

На практических занятиях по легкой атлетики в учебном процессе используются разнообразные упражнения с высокой эффективностью и доступны широкие возможности для регулирования физической нагрузки. А основными задачами преподавания данного раздела ставятся:



- укрепление здоровья молодежи и содействие их физическому развитию и подготовленности;
- обучение новым видам движений и повышение двигательного опыта у студентов;
- развитие двигательных качеств (быстроты, выносливости, силы, гибкости, ловкости и координационных способностей) и психических способностей (ощущения, восприятия, внимания, памяти на движение и др.);
- воспитание волевых и нравственных качеств.

Общепризнано, что регулярные занятия легкой атлетикой повышают функциональные возможности организма, его работоспособность, оказывают положительное влияние на опорно-двигательный аппарат и кардио-респираторную систему, улучшают обмен веществ, способствуют развитию мышечной и укреплению нервной систем. Большее время занятия легкой атлетикой проводится на стадионе, а значит на свежем воздухе, что увеличивает оздоровительное влияние этих занятий на организм. Воспитательное значение, заключается в том, что легкая атлетика индивидуальный вид спорта, который формирует характер человека, закаляет его волю, приучает не бояться трудностей и справляться с ними самостоятельно.

Исходя из выше изложенного, можно с уверенностью сказать, что занятия легкой атлетикой имеют важное значение в формировании растущего организма, физическом воспитании молодежи. Использование легкой атлетики в учебном процессе по дисциплинам физической культуры и спорта должно быть в каждом вузе, так как способствует решению задачи гармоничного, разностороннего физического и психического развития человека.

### *Литература:*

1. Бершадская М.Д. Универсальные компетенции: индикаторы, опыт разработки и оценивания. // Научно-методическая конференция ассоциации классических университетов. 23 мая 2018 г. – С. 2-5.
2. Крамской С.И., Амельченко И.А. Основные направления деятельности кафедры физического воспитания и спорта на современном этапе в условиях технического вуза (на примере БГТУ им. В.Г. Шухова) // Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей XI Междунар. науч. конф., Белгород, 23-24 апреля 2015 г.: в 2 ч. / Белгор. гос. технол. ун-т. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. – Ч.1. – С.12.
3. Нурматов Ф.А., Козлова Е.В. Легкая атлетика в системе физического воспитания // Молодой ученый. 2017. – С.659-661. – URL <https://moluch.ru/archive/136/37980/> (дата обращения 12.11. 2019).
4. Свиридов И.А. Легкая атлетика в системе физической подготовки курсантов образовательных организаций системы МВД

России // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 36. – С. 70-73. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/771219.htm> (дата обращения 12.11.2019).

**Куликова И.В.**

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

**РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В  
УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ПО ДИСЦИПЛИНАМ ФИЗИЧЕСКОЙ  
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА  
(НА ПРИМЕРЕ БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА)**

Актуализация учебного процесса в рамках Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) 3++ основывается на компетентностном подходе к изучению всех дисциплин образовательной программы. Компетенции – комплексные характеристики готовности выпускника применять полученные знания, умения и личностные качества в стандартных и изменяющихся ситуациях профессиональной деятельности [1].

Считается, что ключевые компетенции выполняют три функции: 1) помогают обучающимся учиться; 2) позволяют работникам фирм, предприятий быть более гибкими и соответствовать запросам работодателей; 3) помогают быть более успешными в дальнейшей жизни. Компетенции являются важными результатами образования и поэтому должны быть сформированы у всех обучающихся, пронизывать все предметы, проходить через все уровни образования и разрабатываться на высоком уровне [2].

В ходе реализации образовательных программ по Федеральным государственным образовательным стандартам высшего образования 3++ в БГТУ им. В.Г. Шухова профессорско-преподавательский состав кафедры физического воспитания и спорта обеспечивает студентам изучение дисциплин по физической культуре и спорту:

1. Физическая культура и спорт – не менее 2 зачетных единиц в рамках Блока 1.

2. «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» – не менее 328 академических часов, которые являются обязательными для освоения, но в зачетные единицы не переводятся и не включаются в объем программы в рамках элективных дисциплин.

Данные дисциплины преподаются для всех направлений и специальностей подготовки в университете по очной, очно-заочной и заочной форме обучения.

Существуют основные компетенции, установленные ФГОС ВО 3++, формируемые у обучающихся:

- универсальные компетенции (УК);
- общепрофессиональные компетенции (ОПК);

- профессиональные компетенции (ПК).

Преподаваемые дисциплины по физической культуре и спорту являются частью освоения студентами универсальных компетенций и относятся к следующей категории: самоорганизация и саморазвитие (в том числе и здоровье сбережение). Наименование универсальной компетенции выпускника в изучении дисциплин по физической культуре и спорту звучит следующим образом: УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Составляя рабочие программы и проводя занятия, в соответствии с ФГОС ВО 3++, преподаватель вуза должен понимать из чего складывается, как организовывается и осуществляется образовательная деятельность. Преподаватель должен знать и понимать:

- категории (группы) компетенции;
- код и наименование компетенции;
- индикаторы достижения компетенции – перечень действий, совокупность которых описывает содержание компетенции, которые должны быть измеряемы с помощью средств, доступных в образовательном процессе;
- планируемые результаты обучения по дисциплине – знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, обеспечивающей достижение компетенций выпускников образовательной программы.

В результате анализа предлагаемых индикаторов достижения компетенции различными направлениями и специальностями по ФГОС ВО 3++ профессорско-преподавательский состав кафедры физического воспитания и спорта БГТУ им. В.Г. Шухова разработал и сформировал индикаторы достижения компетенции для двух дисциплин по физической культуре и спорту преподаваемых в университете, общие для всех направлений и специальностей.

Базой каждой компетенции, ее ресурсом являются знания, умения и навыки [1]. Опираясь на индикаторы достижения компетенции были разработаны показатели оценивания результатов обучения по каждой дисциплине, т.е. что должен знать, уметь и чем владеть студент в результате освоения дисциплин по физической культуре и спорту.

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине «Физическая культура и спорт».

Категория компетенции: Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровье сбережение).

Код и наименование компетенции: УК-7 - Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код и наименование индикатора достижения компетенции: УК-7.1 – Понимает роль и значение физической культуры и спорта в

жизни человека и общества; использует научно-практические основы, средства и методы физической культуры и спорта для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки, обеспечения работоспособности, оценки уровня развития личных физических качеств, поддержания должного уровня физической подготовленности, обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (с выполнением нормативов по общей физической подготовленности).

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине:

**Знать:** Научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни; средства и методы физической культуры и спорта; 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»; технику безопасности при выполнении физических упражнений.

**Уметь:** Применять средства и методы физической культуры и спорта, 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 учетом физиологических особенностей организма (выполнение установленных нормативов по общей физической подготовленности), теоретическими знаниями, средствами и методами физкультурно-спортивной деятельности для самостоятельного совершенствования функциональных и двигательных возможностей организма, поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Промежуточным контролем является зачёт по дисциплине «Физическая культура и спорт» в 6 семестре. Он проводится в форме ответа на вопросы по теоретическому разделу (два вопроса). К сдаче итоговой аттестации по теоретическому разделу допускается студент, не имеющий пропусков практических занятий и сдавший зачётные контрольные нормативы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту».

Категория компетенции: Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровье сбережение).

Код и наименование компетенции: УК-7 – Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код и наименование индикатора достижения компетенции: УК-7.1. – Применяет на практике разнообразные средства и методы физической культуры и спорта для сохранения, укрепления здоровья, развития и совершенствования психофизических качеств с учетом физиологических особенностей организма для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (с выполнением нормативов по общей физической подготовленности).

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине:

**Знать:** Содержание (разделы) дисциплины; средства и методы физической культуры и спорта для оптимизации своей работоспособности и укрепления здоровья; перечень контрольных (зачетных) нормативов; ступени и нормы тестовых упражнений Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»; технику безопасности при выполнении физических упражнений.

**Уметь:** Применять средства и методы физической культуры и спорта 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 учетом физиологических особенностей организма, способен выполнить установленные нормативы по общей физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

Оценка уровня знаний студентов проводится в форме устного опроса, собеседования. Для получения зачёта студенты должны дать исчерпывающий ответ на вопросы или возможны незначительные ошибки, но при этом должно сохраняться общее представление о разделах дисциплины, задачах практических занятий и т.д. К зачёту допускаются студенты, посетившие практические занятия в полном объёме дисциплины, сдавшие теоретический устный опрос и контрольные нормативы. Промежуточная аттестация осуществляется в конце 1-5 семестров в форме зачёта.

Из выше перечисленных наименований индикаторов достижения компетенции и показателей оценивания результатов обучения дисциплин по физической культуре и спорту можно сказать, что компетентностный подход в учебном процессе по дисциплинам физической культуры и спорта направлен на:

1. укрепление и сохранение здоровья студентов, их гармоничное физическое и умственное развитие.

2. знание и грамотное использование средств и методов физической культуры и спорта для самостоятельного совершенствования функциональных и двигательных возможностей

организма.

3. приобщение современной молодежи к систематическим занятиям физической культурой и спортом для развития и совершенствования их психофизических качеств.

### *Литература:*

1. Бершадская М.Д. Универсальные компетенции: индикаторы, опыт разработки и оценивания. // Научно-методическая конференция ассоциации классических университетов. 23 мая 2018 г. С.-2-5.

2. Вербицкий А.А. // Компетентный подход и теория контекстного обучения. Материалы к четвертому заседанию методологического семинара 16 ноября 2004 г. – М.: Издательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004 г. С. 11-13.

**Кухарь Я.В., Авилова Ж.Н.**

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

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Актуальность исследования обусловлена тем, что определяющими факторами, влияющими на трудоспособность и здоровье персонала, являются условия охраны и безопасности труда персонала.

В целях установления правовых основ регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками на всех предприятиях должны создаваться здоровые и безопасные условия труда персонала, соответствующие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Понятие охраны труда содержится в ст.1 Федерального закона «Об основах охраны труда в РФ» от 17 июля 1999г. №181-ФЗ и сформулировано следующим образом: «Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные мероприятия».

Целью охраны труда является научный анализ условий труда персонала, технологических процессов, аппаратуры и оборудования с точки зрения возможности возникновения появления опасных факторов, выделение вредных производственных веществ. На основе этого анализа устанавливаются опасные объекты, возможные аварийные ситуации и разрабатываются меры по их ликвидации или ограничению последствий.

Большое практическое значение имеет улучшение условий труда персонала в современных условиях. Улучшение условий труда персонала позволяет изменить экономические показатели компании, так как работники с хорошими условиями труда работают лучше, повышают производительность труда, снижают заболеваемость и травматизм работников, тем самым снижая издержки компании и повышая экономические показатели. Важным вопросом при этом является создание эффективных условий труда, и на этой основе тема становится более актуальной.

Администрация организации несет ответственность за то, чтобы условия труда персонала были здоровыми и безопасными. Администрация должна постепенно вводить меры безопасности, предотвращающие несчастные случаи на производстве, а также гарантировать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие происхождение профессиональных болезней сотрудников.

Одной из основных особенностей любой системы, в том числе системы управления охраной труда персонала, является ее постоянное совершенствование. Эффективность системы управления усиливается за счет использования концепции и целей, результатов проверок, анализа данных, коррекционных и профилактических мероприятий. Благодаря постоянному совершенствованию системы управления охраной труда персонала организация продолжает стремиться к повышению эффективности управления охраной труда персонала, направленного на исключение травм, смертельных случаев, профессиональных заболеваний работников, путем снижения опасностей трудового процесса и сопутствующих ему рисков. Эффективные решения основаны на анализе реальных данных и достоверной информации. Только на основании анализа данных (информации, фактов) руководство принимает решения по повышению эффективности системы, условий труда и потребности в ресурсах.

Принятые решения официально доводят до сведения лиц, ответственных за конкретный элемент системы, комитета по охране труда, работников, а также их представителей. Выявленные в процессе проверки, контроля и оценки результативности системы управления охраной труда, а также результаты анализа руководством ее эффективности несоответствия подлежат устранению. Это обеспечивается принятием решения и разработкой мероприятий по проведению корректирующих и предупреждающих действий, а также по своевременному внесению необходимых изменений в действующие планы и программы.

Постоянное совершенствование организации – ее естественная цель. Эффективность системы управления персонала зависит от соответствия согласованной концепции безопасности персонала,

целей, основанных на результатах проверок, эффективности коррекционных и профилактических мероприятий.

Постоянное совершенствование системы управления охраной труда персонала способствует повышению конкурентоспособности, быстрому реагированию на новые современные методы и технологии и их применение в соответствии с возможностями организации и повышению профессионализма персонала посредством обучения.

Применение метода непрерывного совершенствования позволяет своевременно внедрять в организации передовые инновации, методы и технологии. Основная идея принципа непрерывного совершенствования заключается в том, что организация всегда стремится обеспечить максимальную эффективность обеспечения безопасности персонала для устранения травм, смертей, частых заболеваний сотрудников и создания условий, соответствующих требованиям безопасности персонала, путем совершенствования процедур, снижающих опасность трудового процесса и связанные с ним риски.

Постоянное совершенствование системы управления безопасностью персонала в целом, а также его отдельных элементов происходит за счет внедрения мер по улучшению и их реализации в соответствующее время.

Эти виды деятельности должны учитывать:

- цели организации по охране труда персонала;
- результаты выявления опасных и вредных факторов производства и оценки рисков;
- мониторинг производительности и измерения результатов;
- расследование несчастных случаев, профессиональных заболеваний и инцидентов на рабочем месте;
- анализ эффективности системы управления охраной труда персонала на рабочем месте;
- предложения по улучшению работы сотрудников организации и комитетов по охране труда персонала;
- изменения национальных законов и иных нормативных правовых актов, программ защиты труда и коллективных договоров;
- новая информация в области безопасности и охраны здоровья;
- результаты предыдущих программ здоровьесбережения работников.

Результативные решения основаны на анализе реальных данных и достоверной информации. Система управления должна содержать анализ известных сотрудникам фактов, который поможет соответствующим образом принять правильное решение. На основе анализа данных руководство принимает меры по повышению эффективности системы, улучшению условий труда персонала. Принятие решений официально доводится до сведения лиц,



ответственных за конкретную систему, комитета по охране труда персонала, работников и их представителей.

### *Литература:*

1. Федеральный закон от 17 июля 1999г. №181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»//СЗ РФ. – 1999. – №29. – ст.3702.
2. Кукин П.П., Лапин В.Л. и др. Безопасность жизнедеятельности: Учебное пособие для вузов. – М.: Высшая школа, 2002.
3. ГОСТ Р 12.0.007-2009 Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию.

**Лазебная Е.А.**

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

## **НАУЧНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНО-ОТРАСЛЕВЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

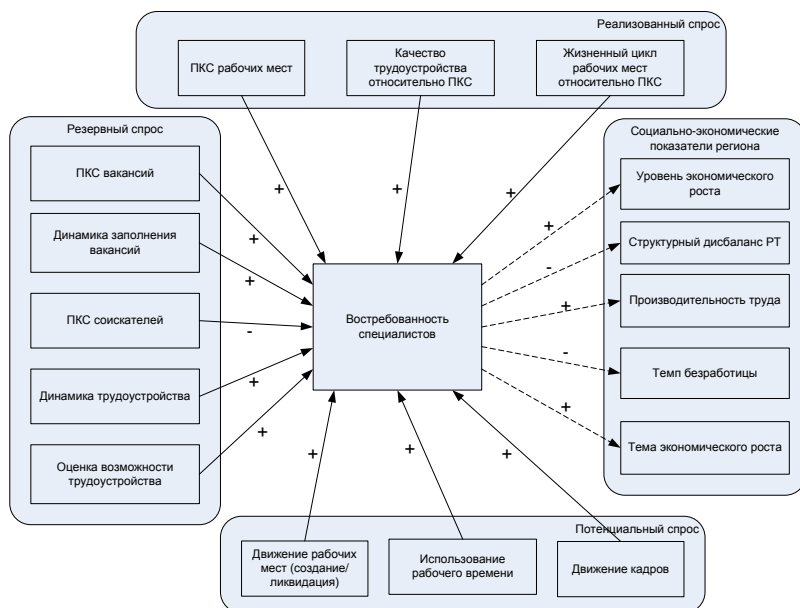
В настоящее время наиболее остро стоит задача обеспечения регионально-отраслевых промышленных предприятий и муниципальных образований региона высококвалифицированными кадрами. При этом рынки труда региональных уровней испытывают некоторые проблемы количественного и качественного несоответствия структуры рынка услуг высшего профессионального образования структуре потребностей экономики в квалифицированных специалистах. Поэтому задача разработки системы мониторинга и прогнозирования кадровых потребностей регионально-отраслевых промышленных предприятий и организаций является одной из задач реализации проекта Программа развития БГТУ им. В.Г. Шухова на период 2017–2021 гг.[1]

С целью выявления закономерностей функционирования РТ проведен анализ особенностей взаимодействия системы ВПО и социально-экономической среды РТ с использованием когнитивной модели (рис. 1). В качестве элементов этой модели определены существенные для анализа и прогнозирования востребованности специалистов показатели, установлены причинно-следственные связи, и проведена экспертная оценка направленности влияния показателей на профессионально-квалификационную структуру. При этом когнитивная модель обеспечивает наглядную структуризацию показателей, устанавливает направленность их влияния, обосновывает

их использование в системе управления формированием территориальной-отраслевой организацией (ТОО) системы ВПО.

Таким образом, выявлено, что формирование прогнозных оценок объема востребованности отдельной профессиональной группы на РТ регионального уровня связано с выявлением и анализом следующих основных групп показателей относительно исследуемой профессионально группы:

- показатель потенциального спроса (PS), усл. ед.;
- показатель реализованного спроса (RLS), усл. ед.;
- показатель резервного спроса (RZS), усл. ед.;
- показатель степени трудоустройства выпускников (TV), усл. ед.



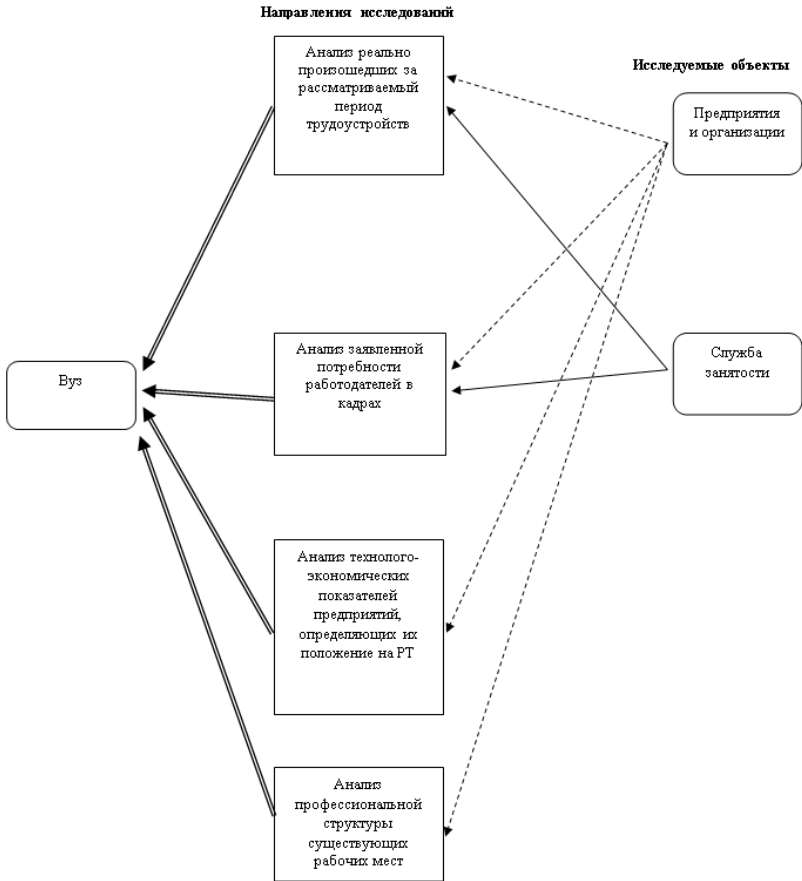
**Рис. 1. Когнитивная модель анализа направленности влияния показателей РТ на востребованность специалистов**

Пунктирные линии на рис. 1. определяют характер влияния результата деятельности системы управления по оптимизации профессионально-квалификационной структуры РТ регионального уровня на социально-экономические показатели региона и подтверждают, что связь между рынком образовательных услуг и РТ является двусторонней.

Как видно из рис. 2, объектами исследования, определяющими внешнюю среду системы управления, являются предприятия и организации региона, вуз и государственная служба занятости.

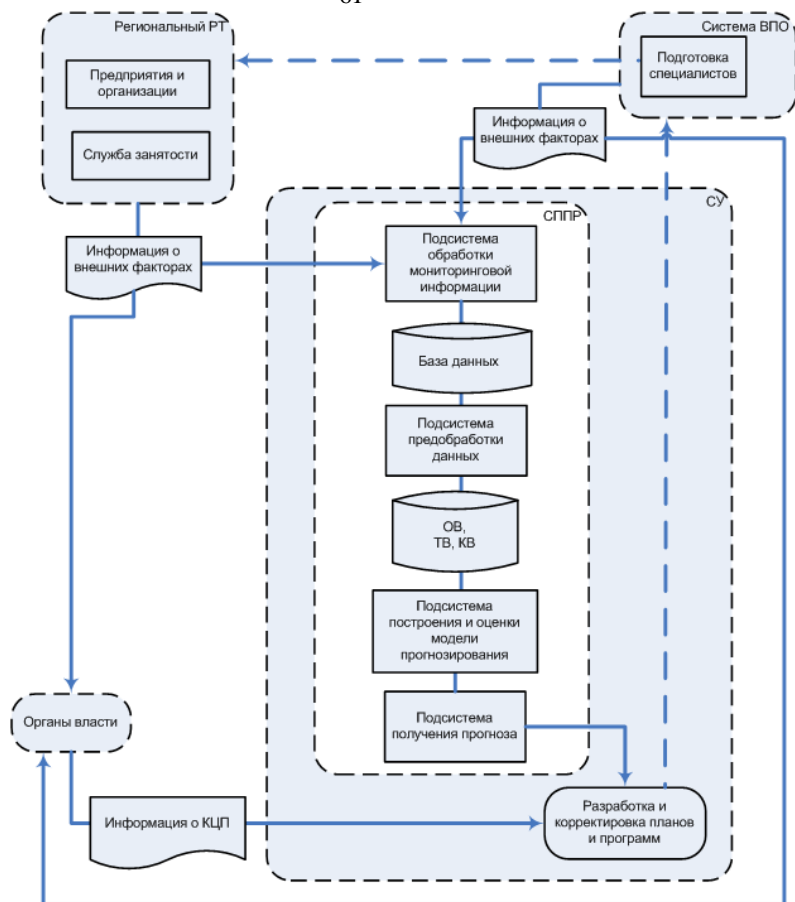
При этом количественное значение реализованного спроса определяется на основании сведений, поступающих от предприятий; резервного спроса - на основании сведений, предоставленных государственной службой занятости; и потенциального спроса – на основании экономических показателей предприятий региона.[2]

С целью информационной поддержки принимаемых решений при разработке планов приема и выпуска специалистов системой ВПО разработана структурно-функциональная организация системы поддержки принятых решений (СППР), порядок размещения компонентов в которой определен на рис. 3. В составе СППР выделены следующие составляющие: подсистема обработки мониторинговой информации; база данных; подсистема предварительной обработки данных; выборки, полученные на основе предварительной обработки данных и используемые далее для построения модели прогнозирования (обучающая выборка (ОВ), тестовая выборка (ТВ) и контрольная выборка (КВ)); подсистемы построения модели прогнозирования и получения прогноза.[3-4]



**Рис. 2. Схема анализа объектов исследования, определяющих внешнюю среду системы управления территориально-отраслевой организацией системы ВПО**

Формирование прогнозной оценки будущей востребованности специалистов связано с выявлением тенденций и закономерностей изменения значений показателей рынка труда (РТ) регионального уровня относительно исследуемой профессиональной группы, которые были зафиксированы в течение интервала времени  $T$ .



**Рис. 3. Структурно-функциональная организация системы поддержки принятий решений (СППР) в системе управления (СУ) территориальной-отраслевой организацией системы ВПО**

Точность и достоверность результатов прогнозирования востребованности специалистов обеспечивается глубоким анализом тенденций развития РТ регионального уровня, как социально-экономической системы в целом, изучением её отдельных субъектов, выявлением наличия и возможности использования существующих ресурсов и скрытых резервов, необходимых для повышения эффективности функционирования системы в будущем.

Эффективность использования в системе управления результатов прогноза при принятии решения целесообразно оценивать по следующим критериям: сбалансированность структуры спроса и предложения в исследуемый период времени  $t$  на рынке труда –  $RZS_t$ ; оценка качества трудоустройства специалистов в исследуемый период

времени  $t$  –  $TV_t$ ; оценка качества предобработки данных; оценка качества прогноза.

Эффективность нововведений в процесс разработки планов подготовки специалистов системой ВПО предлагается оценивать в следующих аспектах:

$$\mathcal{E}_{сб} = \frac{RZS_t}{RZS_{t-1}}, \quad \mathcal{E}_{тр} = \frac{TV_t}{TV_{t-1}},$$

где эффективность  $\mathcal{E}_{сб}$  обуславливается снижением структурного дисбаланса между спросом и предложением на региональном рынке труда;

эффективность  $\mathcal{E}_{тр}$  обуславливается повышением степени и качества трудоустройства выпускников системы ВПО.

Использование результатов прогноза в качестве информационной поддержки принятия решения органами власти региона в системе управления ТОО системы ВПО должно обеспечить принятие более обоснованных решений по планированию подготовки системой ВПО специалистов.

### *Литература:*

1. Паспорт стратегического проекта БГТУ им. В.Г. Шухова – интегратор системных решений в рамках развития Белгородской агломерации <http://www.bstu.ru/shared/attachments/168264>

2. Лазебная Е.А. Задачи и информационное наполнение системы прогнозирования потребности в трудовых ресурсах. Лазебная, Е.А., Лазебная, И.А. Сборник материалов V Международной заочной научно-практической конференции «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях». БГТУ им. В.Г. Шухова. 2013. С. 22-28.

3. Лазебная Е.А. Методы и алгоритмы решения задачи прогнозирования в системе управления планированием подготовки специалистов. Приборы и системы. Управление, контроль, диагностика. Ежемесячный научно-технический журнал. М.: ООО «Научтехлитиздат», № 11, 2014. С. 65-71.

4. Лазебная Е.А. Порядок проведения предварительной обработки данных, составляющих прогнозный фон при прогнозировании с помощью временных рядов // БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016. № 2. С. 128-132.

**НАЦИОНАЛ-СОЦИАЛИЗМ В ГЕРМАНИИ. ЕГО ИСТОКИ И АКТУАЛЬНОСТЬ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

Определение национал-социализма появилось в 20-х годах XX столетия в Германии. Национал-социализмом называли политической идеологией нацистской Германии в период с 1933 по 1945 годы. Для многих людей, что не поддерживали взгляды данного строя, государственная структура нацистской Германии называлась намного проще – нацизмом или фашизмом. По праву, национал-социализм Германии можно назвать ответвлением итальянского фашизма, но это не так. Многие понятия и взгляды этих двух форм правлений схожи, но, если разобраться детально – разница колоссальная. За своё долгое время существования, эти взгляды на управление государством дополняли друг друга. Главное различие двух форм правления – антисемитизм, расизм и опора на государственный аппарат.

Для многих людей национал-социализм ассоциируется прежде всего с Адольфом Гитлером. Почему же так сложилось, что этот человек так сопрячён к национал-социализму? Если посмотреть в корень, то всё началось с создания самой партии национал-социалистов, которая была создана Антоном Дрекслером в 1919 году. Всё начиналось с того, что партия называлась «Немецкая рабочая партия», которая состояла поначалу из мизерного количества человек и её составлял лишь рабочий класс, а именно, коллеги Дрекслера. Антон был слесарем железнодорожного депо, его идеологическим кумиром был Пауль Тафель, директор автомобильной компании «MAN», который являлся лидером Пангерманского союза (Идеология данной партии содержала в себе многие взгляды будущей партии НСДАП). Тафель хотел создать партию, которая опиралась бы на рабочих, нежели средний класс, как у других партий Германии. В этом же 1919 году в партию Дрекслера вступил Адольф Гитлер.

В 1920 году в пивной Мюнхена «Хофбройхаус», Гитлер выступил с оглаской программы «25 пунктов», после чего было решено добавить к названию партии словосочетание «Национал-социалистическая»:

1. Мы требуем объединения всех немцев на основе права самоопределения народов в Великую Германию.

2. Мы требуем равноправия для немецкого народа наравне с другими нациями и отмены положений Версальского и Сен-Жерменского мирных договоров.

3. Мы требуем жизненного пространства: территорий и земель (колоний), необходимых для пропитания германского народа и для расселения избыточного германского населения.

4. Гражданином Германии может быть только тот, кто принадлежит к германской нации, в чьих жилах течет немецкая кровь, независимо религиозной принадлежности. Ни один еврей не может быть отнесен к германской нации и являться гражданином Германии.

5. Тот, кто не является гражданином Германии, может проживать в ней как гость, на правах иностранца.

6. Право избирать и быть избранным должно принадлежать исключительно гражданам Германии. Поэтому мы требуем, чтобы все должности любого уровня – имперские, областные или муниципальные занимали только граждане Германии. Мы боремся против разлагающей парламентской практики занятия должностей только в зависимости от партийной принадлежности без учета характера и способностей.

7. Мы требуем, чтобы государство обязалось в первую очередь заботиться о возможностях для работы и жизни граждан Германии. Если невозможно прокормить все население государства, то лица чуждых наций (не граждане государства) должны быть высланы из страны.

8. Вся дальнейшая иммиграция в Германию лиц негерманской расы должна быть приостановлена. Мы требуем, чтобы все лица негерманской расы, которые иммигрировали в Германию после 2 августа 1914 года, немедленно покинули рейх.

9. Все граждане государства должны обладать равными правами и обязанностями.

10. Первейшей обязанностью каждого гражданина Германии будет выполнение работы, умственной или физической. Деятельность каждого гражданина не должна расходиться с интересами общества в целом, должна протекать в рамках общества и, следовательно, быть направлена для общей пользы.

11. Мы требуем объявления безжалостной войны тем, чья деятельность вредит общим интересам. Преступления против нации, совершенные ростовщиками, спекулянтами и т.д. должны наказываться смертной казнью, несмотря на расу и убеждения. Мы требуем уничтожения нетрудовых доходов и процентного рабства.

12. Ввиду огромных человеческих жертв и имущественных убытков, требуемых от нации каждой войной, личное обогащение во время войны должно рассматриваться как преступление против нации. Мы требуем, следовательно, безжалостной конфискации военных прибылей.

13. Мы требуем национализации промышленных трестов.

14. Мы требуем участия рабочих и служащих в прибылях крупных коммерческих предприятий.

15. Мы требуем значительного увеличения пенсионного обеспечения для стариков.



16. Мы требуем создания здорового среднего сословия и его сохранения, немедленного изъятия из частной собственности крупных магазинов и сдачи их в наем по дешевым ценам мелким производителям, самого строго учета за тем, чтобы мелкие производители получали бы общественную поддержку всюду – на государственном уровне, в землях или общинах.

17. Мы требуем проведения земельной реформы в соответствии с интересами германской нации, принятия закона о безвозмездной конфискации земли для общественных нужд, аннулирования процентов по закладным, запрещение спекуляций землей.

18. Мы требуем объявить безжалостную борьбу с преступностью. Мы требуем ввести смертную казнь для преступников против германского народа, ростовщиков, спекулянтов и др., вне зависимости от общественного положения, религиозной и национальной принадлежности.

19. Мы требуем замены римского права, служащего интересам материалистического мирового порядка, немецким народным правом.

20. Чтобы обеспечить каждому способному и старательному немцу возможность получить высшее образование и занять руководящее положение, государство должно заботиться о всестороннем широком развитии всей нашей системы народного образования. Программы всех учебных заведений должны быть приведены в соответствие с требованиями практической жизни. С самого начала развития сознания ребенка школа должна целенаправленно обучать учащихся пониманию идеи государства. Мы требуем, чтобы особо талантливые дети бедных родителей, несмотря на их положение в обществе и род занятий, получали бы образование за счет государства.

21. Государство должно направить все усилия на оздоровление нации: обеспечить защиту материнства и детства, запретить детский труд, улучшить физическое состояние населения путем введения обязательных игр и физических упражнений, поддержки клубов, занимающихся физическим развитием молодежи.

22. Мы требуем ликвидации наемного войска и создания народной армии.

23. Мы требуем открытой политической борьбы против заведомой политической лжи и ее распространения в прессе. С целью создания германской национальной прессы мы требуем, чтобы: а) все редакторы и издатели германских газет были бы гражданами Германии;

б) не германские газеты должны получать специальное разрешение государства на издание. При этом обязательно, чтобы они издавались на немецком языке;

в) негражданам Германии запрещалось бы по закону иметь любой финансовый интерес или влияние на германские газеты. В наказание за нарушения данного закона такая газета будет запрещена, а

иностранцы немедленно депортированы. Мы требуем объявления непримиримой борьбы с литературными и культурными течениями, оказывающих разлагающее влияние на наш народ, а также запрещения всех мероприятий направленных на это.

24. Мы требуем свободы всем религиозным вероисповеданиям в государстве до тех пор, пока они не представляют угрозы для него и не выступают против морали и чувств германской расы. Партия как таковая стоит на позициях позитивного христианства, но при этом не связана убеждениями, с какой-либо конфессией. Она борется с еврейско-материалистическим духом внутри и вне нас и убеждена, что германская нация может достигнуть постоянного оздоровления внутри себя только на принципах приоритета общих интересов над частными.

25. Для осуществления всего этого мы требуем: создания сильной централизованной имперской власти. Непререкаемый авторитет центрального политического парламента на территории всей империи во всех ее организациях. Создание сословных палат и палат по профессиям для осуществления принятых империей общих законов в отдельных федеральных землях. Лидеры партии берут на себя обязательство выполнения вышеуказанных пунктов любой ценой, даже жертвуя, в случае необходимости, своими жизнями [1].

Так и появилась Национал-социалистическая немецкая рабочая партия (НСДАП). С тех пор НСДАП начал игру по захвату власти.

Целью НСДАП было объединение народа на национальной почве. Партия трактовала своей целью объединение немецкого и около немецких народов в отдельное государство, в главе которого стоял бы фюрер («вождь», «лидер», «предводитель»). На данной земле не было бы проблем с рабочими местами, преступностью, коррупцией и самой главной проблемой немцев – инородцами, особенно евреями.

#### **Программная установка Гитлера:**

1. Отказ от прежней внутренней политики. Любой, кто будет против этого – будет принуждён подчиниться. Искоренение понятия Марксизма. Объединение народа под предлогом общей борьбы против врага, что лишь вместе мы сможем спастись от захвата наших земель.

2. Сотрудничество с союзниками. Противостояние диктату Версаля.

3. Поддержка сельского хозяйства и его населения. Освоение новых территорий под сельское хозяйство ради борьбы с безработицей.

4. Возрождение прежней армии – Вермахта. Введение всеобщей воинской обязанности. Армия не должна быть поражена отдельными ячейками общества, что мыслят не так, как это делают всё. А именно оберегать её от пацифизма, социализма, большевизма и т.п. Солдат в первую очередь думает о родине.

Народ шёл за Гитлером ещё с 1929 года, когда начался мировой экономический кризис, что довёл страну до 6 миллионов безработных

в 1932 году. 1932 год стал отсчётом новой истории Германии. При острой нехватке работы, многие люди относились к официальной власти отрицательно, а значит, партия Гитлера была им близка, ведь она несла в себе новый строй государства. Конкурентом НСДАП была коммунистическая партия Германии, на выборах в парламент в этом же году коммунисты смогли набрать 17% голосов, что было для них рекордом, нежели в другие годы. Большим успехом пользовались национал-социалисты, набравшие 37% голосов. Но успеха это не принесло, т.к. этих голосов не хватило для создания правительства. Следом, осенью, было проведено новое голосование, где НСДАП получили уже 34% голосов. Позже Гинденбург, президент Германии, предлагал Гитлеру войти в правительство на пост вице-канцлера, но Гитлер потребовал отдать пост рейхсканцлера МВД одному из однопартийцев Гитлера. В начале следующего года Гинденбург согласился. 30 января 1933 года Адольф Гитлер стал рейхсканцлером Германии. [2]

7 апреля 1933 года Германия приняла закон «об унификации земель с рейхом», ведь до этого по Веймарской конституции, Германия была федеративным государством, раздробленным на области (когда-то независимые княжества, графства и города) которые имели свою власть и конституцию. Унификация дала возможность поставить на каждый район своего наместника – рейхштатгальтера, который выполнял все действия рейха и имел чрезвычайные полномочия.

30 января 1934 году по закону «О новом устройстве рейха», Германия стала унитарным государством, а значит, больше не было никаких своих конституций и отдельной власти, что могла как-либо противостоять Гитлеру.

Позже был лишён своих прав рейхсрат (верховный парламент), а зимой 1934 году он был полностью ликвидирован. Следом были упразднены крейстаги и геймандераты (местное самоуправление).

1 февраля 1933 года рейхстаг распустили. Позже запретили оппозиционные агитации, газеты. Основанием послужил декрет рейхспрезидента «О защите немецкого народа» от 4 февраля 1933 года. 27 февраля 1933 года коммунистическая партия Германии (КПГ) была запрещена, предлогом стал поджог рейхстага, в котором сразу начали обвинять коммунистов, которые не согласились с декретом. Председателя КПГ Эрнста Тельмана арестовали через 4 дня. Начались гонения и репрессии коммунистов. Из 300 тысяч членов партии убито и отправлены в лагеря половина. Коммунисты пытались бороться подпольно, но безуспешно. Мест в тюрьмах не хватало, создавались первые концентрационные лагеря. В ночь с 28 февраля на 1 марта 1933 года на КПГ обрушился фашистский террор еще невиданных размеров: было арестовано – и в тюрьмах и казармах штурмовиков тут же подвергнуто пыткам – около 10 тысяч человек. Среди схваченных,

кроме коммунистов, были функционеры социал-демократии, лидеры буржуазных, оппозиционных фашизму партий [3]. Летом 1934 года была операция по уничтожению неугодных новой власти людей. Всё началось с уничтожения штурмовых отрядов СА и Эрнеста Рёмона, что требовали новую революцию, создание народной партии и новой партии у власти. Гитлер пытался убирать всех, кто мешал его работе и планам, убивались не только СА, но и все остальные. Так были убиты Грегор Штрайссер, что был бывшим заместителем НСДАП и Курт фон Шлейхер, бывший рейхсканцлер.

В 1933 году к власти в Германии пришла партия Адольфа Гитлера, которая совместно проходила путь с Немецкой националистической народной партией, вскоре партия националистов была распущена и НСДАП получила большинство голосов в выборах в Рейхстаг.

С этого времени пришло время Фюрера, его время правления носило лозунг «Один народ, одна империя, один вождь». Теперь в Германии шёл путь к тоталитарному обществу. Для утверждения власти и борьбы с внешним врагом была создана служба информации населения, которая находилась под жёстким партийным контролем. Для этого было создано Имперское министерство народного просвещения и пропаганды во главе с Геббельсом в 1933 году. Немного позже ввелась строгая цензура на издание печатных носителей информации, в основном боролись с издателями, что ставили НСДАП как врагов народа и «шли против немецкого народа». Следом, книги, что не проходили цензуру, начали изымать из библиотек, хранилищ и общих продаж. Вся конфискованная макулатура сжигалась.

5 марта прошли выборы, где НСДАП победила, ведь смогла аннулировать голоса, поданные за коммунистическую партию. Задним числом на заседании 23 марта одобрили полномочия Гитлера в новом рейхстаге. Часть ограничений Версальского договора была снята в 1933 году дипломатами Германии. Но, армия Германии до сих пор не имела право иметь технику и численность армии более 100 тысяч. Тяжёлое вооружения было запрещено юридически. В октябре Женевская конференция не увенчалась успехом, а значит, формально, немцам можно было отказаться от Версальского ограничения. Договорившись и заключив морское соглашение между Германией и Англией (Договор о соотношении военно-морских сил между сторонами), Германия занялась развитием и строением новой техники, что сократило безработицу и добавило радости немецкому населению.

Большая часть интеллигенция бежала за границу в поисках убежища. По закону от 14 июля 1933 года были под запретом все партии, кроме НСДАП. Правые партии не включались в закон и их никто не преследовал, они спокойно перешли в состав НСДАП. Профсоюзы запретили и создали Германский трудовой фронт, что

возглавлял один из соратников Гитлера. Митинги и забастовки карались ссылкой или расстрелом.

По окончании мирового кризиса, а именно, Великой депрессии, рейтинги Гитлера поднялись. Всё это благодаря пропаганде, уничтожению безработицы и чистке страны от неугодных.

В то же время Гитлер проводил крайне активную и дальновидную внешнюю политику. В 1936 году был заключён Антикоминтерновский пакт об обороне от коммунизма между Японией и Германией. Позже к пакту присоединились Италия, Венгрия и Испания.

9 ноября 1938 года произошли первые массовые гонения евреев. В ту ночь были разбиты витрины магазинов, что принадлежали евреям. Полиция никак не мешала местному населению в совершённом. День прозвали «Хрустальная ночь».

В 1938 году в состав рейха была включена Австрия. Позже по Мюнхенскому стовору между Англией, Францией и Германией – Судетская область была объявлена германской территорией, т.к. была заселена «этническими немцами», а в 1939 году - Англия и Франция промолчали, когда немецкой армией была оккупирована вся Чехословакия. В эти же годы была подписана декларация о ненападении между Германией и Англией. Чуть позже этот договор оформили между Германией и Францией. Англия и Франция, заключая с Германией эти договоры надеялись и говорили, что «отныне Германия проявляет свою волю к экспансии на восток». Проще говоря они считали, что Германия тем самым создает противовес в Европе Советской России и не только не позволит распространиться в Европе «красной заразе», но и в дальнейшем будет воевать именно с СССР.

В то же время Гитлер просчитывал свою политику более тонко. Он не собирался оставлять у себя в тылу не завоеванные территории в Европе, но при этом опасался что СССР сможет создать систему коллективной безопасности в Европе, которая предполагала совместную оборону Англии, Франции и СССР, в случае нападения Германии. Чтобы не позволить этим странам объединиться против него он пошел на заключение с СССР пакта Молотова-Риббентропа. Между Германией и СССР были оформлены договоры о ненападении и о дружбе и границе. Также были уточнены разграничения сфер влияния на Балканах.

В сентябре 1940 года был заключён Тройственный пакт между Японией, Италией и Германией. Следом к пакту присоединились страны, что являлись их вассалами. Позже Германия предложила войти и СССР в страны «оси», но СССР выдвинуло условия о захвате сфер влияния Румынии, Болгарии и Турции. Германия была недовольная условиями и предложение было отвергнуто.

К итогам можно подвести тот факт, что Гитлер является черным гением XX века. Он смог захватить власть без каких-либо потерь и войны. Многими действиями он показывал, что он может убить двух

зайцев одним выстрелом. Он разделял и властвовал, что не могли многие. Гитлер создал государство путём промывки голов людей пропагандой, но до этого никто не мог сделать Германию настолько великой за такой малый срок. Его правление было кровожадным и показывало, как он может разбираться с врагами, даже если к ним нельзя прийти и забрать их. Можно всего обойти, найти лазейку, одной пулей две цели...

В новейшей истории Гитлер является единственным лидером государства, что исполнил все свои предвыборные обещания. Те его 25 пунктов были выполнены. Тем самым он помог Германии подняться с колен экономического кризиса, избавиться от крайне унижительных для Германии условий Версальского договора. Этим и только этим он смог привлечь на свою сторону огромное количество рядовых немцев.

Что же касается его националистических воззрений, то они несомненно порочны и явно вызваны не только экономической необходимостью. К сожалению грань между патриотизмом и национализмом крайне тонка, но она очень четкая: человек может и должен любить свою Родину и заботиться о ее процветании, но если при этом он начинает считать другие нации и народности «недочеловеками» и призывает к их уничтожению – это уже нацизм и расизм. Несомненно в современном мире национализм и фашизм должны быть недопустимы. Наше общество должно быть более развитым и гуманным в вопросах национализма. Тем не менее современные экономические и геополитические проблемы, напротив – бросают мир в пучину тех же националистических проблем. Конфликты в Косово, Чечне, да и что греха таить в современной Украине, создают крайне напряженную обстановку в плане неонацизма и неофашизма. Современная Германия и Францию сотрясает не меньше. На волне массовой эмиграции в эти страны жителей северной Африки там во всю раздаются лозунги о «Германии для немцев» и т.д. И совсем уже страшны проявления нацизма и русофобии от украинского народа. Факельные шествия и выкрики «Смерть кремлевским оккупантам!» настораживают и заставляют задумываться о дальнейшей политике России. Борьба с национализмом и фашизмом не просто не потеряла своей актуальности. Она необходима.

### *Литература:*

1. Политическая программа Гитлера. Невыученный урок истории. URL: <https://haile-rastafari.livejournal.com/22477.html>. (дата обращения 05.12.2019)
2. Гитлеровская Германия [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/germanskiy> -

nationalsotsializmhttps://ru.wikipedia.org/wiki/Национал-социализмhttps://ru.wikipedia.org/wiki/ (дата обращения 04.12.2019)

3. Уроки истории. Разгром компартии Германии в 1933 году [Электронный ресурс] URL:https://kprf.ru/history/date/131425.html (дата обращения 05.12.2019).

**Лебедева С.Ю.**

*ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь*

## **ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ТВЕРСКОГО РЕГИОНА: СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ**

Одним из параметров оценки эффективности работы любого учебного заведения является востребованность его выпускников на рынке труда. В связи с этим Центр содействия трудоустройству молодежи на базе ТвГУ ежегодно занимается сбором и анализом результатов трудоустройства, и подготовкой мониторинга трудоустройства выпускников. Таким образом, он позволяет не только оценить сиюминутную ситуацию, но и увидеть изменения занятости выпускников за несколько лет. Однако, прежде, чем переходить к востребованности выпускников Тверского региона обратим внимание на состояние рынка труда и далее сравним его с показателями трудоустройства молодых специалистов.

Для анализа Тверского рынка труда возьмем за основу ежегодный мониторинг вакансий, который подготавливается специалистами ЦСТМ. Годовой мониторинг вакансий представляет собой подсчет общего количества вакансий за год по группам и описание основных критериев вакансии. Оценивается он по нескольким направлениям: вакансии на полный рабочий день, вакансии для студентов, вакансии учителей. Все данные, перечисленные ранее, анализируются на основе сравнения с динамикой показателей тех же критериев за последние четыре года и представляются в виде диаграмм и рисунков (в связи с тем, что мониторинг готовится в конце календарного года, в данной статье будут представлены результаты за 2018 г.). Так как большинство выпускников трудоустраивается на полный рабочий день и, забегая вперед, в образовательную сферу, то рассмотрим состояние рынка труда на основе двух параметров: лидирующие сферы вакансий на полный рабочий, лидирующие вакансии сферы «Образование».

В прошлом году лидером по числу вакансий вновь стала сфера «Государственная служба» (36%). Сдала свои позиции, по сравнению с 2017 годом, сфера «Образование, культура» (26%) и заняла в нашем рейтинге второе место, что говорит о высоком спросе на педагогические кадры в Тверском регионе. Отметим, что на протяжении пяти лет сфера государственной службы является одной из наиболее распространенных и ни разу не опускалась ниже второго

места. Это объясняется тем, что ЦСТМ является структурным подразделением государственного вуза, который готовит молодых специалистов в различных областях. Работодатели из данной сферы заинтересованы в таких специалистах, и поэтому для их поиска сотрудничают с нашим подразделением. Замыкает тройку лидеров в нашем рейтинге сфера «Продажи» (8%), как и годом ранее. Уже более пяти лет мы наблюдаем стабильный спрос на выпускников, желающих строить свою карьеру в продажах. Это обусловлено большим присутствием на рынке Тверской области вакансий данной сферы и ее постоянным расширением. Четвертое место поделили «IT» и «Производство» (4%). Стоит отметить, что данные сферы поднялись, укрепив свои позиции на 2% и 3% соответственно, по сравнению с 2017 годом. Это свидетельствует об увеличении спроса на специалистов с подобным образованием. На пятом месте оказалась отрасль «Административный персонал», укрепив свои позиции на 1%, по сравнению с предыдущим годом, что говорит о некоторой стабильности в данной области. Шестое место заняла сфера «Финансы/Бухгалтерия» (3%), что свидетельствует о спаде спроса. Седьмое место поделили «Логистика» и «Правоохранительные органы», набрав в рейтинге по 2%. Стоит отметить, что сфера «Логистика» укрепила свою позицию на 1%, по сравнению с прошлым годом, а сфера «Правоохранительные органы» не была представлена в 2017г. Восьмое место, набрав по 1%, делят между собой «Call-центры», «Туризм/Сфера услуг», «Страхование», «Юридические услуги», «Реклама/Маркетинг/PR», «Недвижимость и строительство», «Рекрутинг», что говорит о немассовом спросе в данных отраслях.

	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	Сумма
Государственная служба	20%	46%	37%	29%	36%	34%
Образование, культура	20%	7%	6%	35%	26%	19%
Call-центры	23%	9%	6%	2%	1%	7%
Продажи	9%	10%	11%	8%	8%	9%
Банки	9%	5%	3%	4%	0,40%	4%
Административный персонал	6%	7%	7%	4%	5%	6%
Туризм/Сфера услуг	2%	2%	8%	0,4%	1%	3%
IT	3%	2%	4%	4%	6%	4%
Производство	1%	4%	4%	3%	6%	4%
Страхование	1%	0,4%	0%	1%	1%	0,7%
Юридические услуги	3%	7%	7%	2%	1%	4%
Логистика	0,2%	0%	3%	1%	2%	1%
Финансы/Бухгалтерия	2%	0,5%	3%	4%	3%	2%
Реклама/Маркетинг/PR	1%	0,1%	1%	0,6%	1%	0,7%
Правоохранительные органы	0%	0%	0%	0%	2%	0,4%
Здравоохранение	0,1%	0%	0,04%	0,1%	0,08%	0,1%
Рекрутинг	0,05%	0,4%	0,3%	0,5%	1%	0,5%
Недвижимость/Строительство	0,05%	0,2%	0,2%	0,6%	1%	0,4%
СМИ, издательская деятельность	0,05%	0,08%	0,3%	0,5%	0,40%	0,3%
Экология и землеустройство	0,05%	0,04%	0,04%	0,2%	0,10%	0,1%
	1 место	2 место	3 место			

**Рис. 1. «Сравнительный анализ лидирующих сфер вакансий на полный рабочий день»**

Перейдем к спросу на педагогические кадры. Обратимся к рис. 2: структура спроса на педагогические кадры в Твери среди лидеров меняется мало. В 2018 году первое место (14%) разделили учителя математики, которые четвертый год держат свои



позиции, и учителя английского языка, вновь поднявшиеся на первое место. Второе место (11%) в рейтинге – вакантные должности для учителей начальных классов (уверенно занимают третий год) и учителей русского языка и литературы (2017г. занимали пятое место), что говорит о постоянной и растущей востребованности. В 2018г. вернулись в рейтинг вакансии учителей физической культуры, заняв третье место (8%).

**Структура спроса на педагогические кадры в Твери за 5 лет (первые 5 мест)**

2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.
Учитель английского языка 24/ 17%	Учитель математики 24/ 17%	Учитель математики 26/ 20%	Учитель математики 29/ 13%	Учитель математики 24/ 14%
Учитель физической культуры 19/ 13%	Учитель русского языка и литературы Учитель начальных классов 19/ 13%	Учитель начальных классов 21/ 16%	Учитель начальных классов 27/ 12%	Учитель английского языка 24/ 14%
Учитель начальных классов 18/ 13%	Учитель английского языка 15/ 11%	Учитель английского языка 15/ 12%	Учитель английского языка 21/ 10%	Учитель начальных классов 19/ 11%
Учитель русского языка и литературы 16/ 12%	Учитель истории и обществознания 13/ 9%	Учитель физической культуры 13/ 10%	Учитель информатики 18/ 9%	Учитель русского языка и литературы 19/ 11%
Учитель математики 12/ 8%	Учитель физической культуры 12/ 8%	Учитель технологии 10/ 8%	Учитель русского языка и литературы 17/ 8%	Учитель физической культуры 14/ 8%

**Рис. 2. «Структура спроса на педагогические кадры в Твери»**

Рейтинг спроса на педагогические кадры Калининского района Тверской области представляет собой, в основном, распределение тех же учебных предметов, которые представлены в рейтинге вакансий по городу Твери, согласно таблице 2. В 2018г. лидирующие позиции заняли вакансии учителей математики, которые на протяжении 3 лет занимают первое место, и учителей истории и обществознания (2017 г. занимали пятое место). Также ощущается стабильная потребность в учителях русского языка и литературы, в 2018 году в лидеры вернулись учителя начальных классов (13%) и разделили между собой второе место. На третье место опустились вакансии учителей английского языка (8%), которые в предыдущие годы занимали первые-вторые места в нашем рейтинге.

**Структура спроса на педагогические кадры в Тверской области за 5 лет (первые 5 мест)**

2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.
Учитель английского языка 80/ 19%	Учитель английского языка 60/ 17%	Учитель математики 74/ 16%	Учитель математики 68/ 10%	Учитель математики 4/ 17%
Учитель математики 72/ 17%	Учитель математики 54/ 16%	Учитель английского языка 66/ 14%	Учитель английского языка 67/ 10%	Учитель истории и обществознания 4/ 17%
Учитель русского языка и литературы 46/ 11%	Учитель русского языка и литературы Учитель начальных классов 36/ 10%	Учитель начальных классов 53/ 11%	Учитель русского языка Учитель музыки 58/ 9%	Учитель начальных классов 3/ 13%
Учитель начальных классов 37/ 9%	Учитель физики Учитель музыки 21/ 6%	Учитель русского языка 32/ 7%	Учитель физики 49/ 8%	Учитель русского языка и литературы 3/ 13%
Учитель истории и обществознания 33/ 8%	Учитель физической культуры 18/ 5%	Учитель физической культуры 27/ 6%	Учитель истории 45/ 7%	Учитель английского языка 2/ 8%

**Рис. 3. «Структура спроса на педагогические кадры в Тверской области»**

Теперь, рассмотрев спрос молодых специалистов, на основе представленных данных, поговорим о том, как трудоустраиваются молодые специалисты. Данные предоставлены на основе аналитического справочника ЦСТМ, который ежегодно готовится сотрудниками Центра. На основе собранных данных формируется отчет в Министерство образования, а далее проводится работа по написанию специальной брошюры, которая распространяется по факультетам/институтам в целях информирования студентов. Цель написания Аналитического справочника – проанализировать распределение выпускников по каналам занятости в сравнении с предыдущими периодами, что даст возможность оценить перспективы трудоустройства по каждому выбранному институту и факультету, направлению подготовки и специальности, обозначив наиболее востребованные.

В связи с тем, что мониторинг 2019г. находится в процессе подготовки, данные по результатам трудоустройства выпускников также будут предоставлены за 2018г. Существенных изменений в отраслевом рейтинге мест работы выпускников не наблюдается. Направления подготовки постоянны, а значит и места приложения знаний остаются прежними. Ежегодно пятая часть выпускников трудоустраиваются в сфере «Образование» (2015г – 20%; 2016г. - 24%; 2017г. – 20%, 2018г. – 20%). В 2018г. увеличились доли молодых специалистов, работающих в сферах «Государственная служба», «Сфера услуг», «Производство», «ИТ». «Продажи» второй год подряд остаются на уровне 11%. Однако, в отраслевом рейтинге сфера потеряла 2 пункта и сместилась на 4 место. В результате, привлекательность работы в данном сегменте остается очевидной, но не становится желанной для большинства (см. таблицу 1).

Таблица 1.

**«Распределение выпускников 2018г. по сферам деятельности компаний-работодателей (общий выпуск)»**

<b>Сфера</b>	<b>Количество выпускников</b>	<b>Доля выпускников</b>
Образование	170	20%
Государственная служба (	124	14%
Сфера услуг	114	13%
Продажи	102	11%
Производство	67	8%
ИТ	53	6%
Банки/финансы	31	4%
Общественное питание	29	3%
Юридические услуги	27	3%

Здравоохранение	21	2%
СМИ/издательская деятельность	18	2%
Логистика	17	2%
Фитнес-центр	17	2%
Call-центр	16	2%
Реклама/маркетинг	8	1%
Культура	7	1%
Недвижимость	7	1%
Экология и землеустройство	7	1%
Телекоммуникации/связь	6	1%
Туризм	6	1%
Бухгалтерские услуги/консалтинг	4	0,5%
Наука	2	0,2%
Социальная сфера	2	0,2%
Страхование	2	0,2%
Строительство	2	0,2%
Аутсорсинг	1	0,1%
Рекрутинг	1	0,1%

Итак, анализируя спрос и предложение Тверского рынка труда, мы можем провести явную параллель: больше всего вакансий своим соискателям предлагает сфера «Образование», «Государственная служба», «Продажи» и выпускники, в свою очередь, выбирают в качестве работодателя государственные/муниципальные учреждения, образовательные организации, и компании, занимающиеся продажами. Соответственно, самыми востребованными на Тверском рынке труда являются именно эти сферы. Причем, в этих сферах могут работать выпускники совершенно разных профилей подготовки.

Теперь перечислим факультеты ТвГУ, показывающие более высокие показатели трудоустройства (т.е. какие являются самыми востребованными). В лидеры по трудоустройству выпускников по специальности от общей доли выпуска за последние годы вышли: Институт педагогического образования и социальных технологий, Факультет физической культуры, Факультет иностранных языков и международной коммуникации, Математический факультет, Факультет прикладной математики и кибернетики, Физико-технический факультет.

Перейдем к более подробному анализу и представим специальности ТвГУ с наиболее успешным трудоустройством. В связи

с тем, что некоторые факультеты объединились и поменяли свои названия, проанализируем данные за 2018 и 2017 год.

Таблица 2.

**«Специальности ТвГУ с наиболее успешным  
трудоустройством»**

<b>Факультет/Институт</b>	<b>Специальность с лучшим показателем трудоустройства по специальности (2017-2018 уч.г.)</b>
Биологический	Продукты питания из растительного сырья
	Лесное дело
	Биология
Факультет географии и геоэкологии	География
	Экология и природопользование
Факультет иностранных языков и международной коммуникации	Лингвистика
	Перевод в сфере профессиональной деятельности
	Управление международными проектами
Институт педагогического образования и социальных технологий	Музыкальное искусство в образовании
	Управление качеством образования
	Геология
Институт экономики и управления	Маркетинг
	Политология
	Бухгалтерский учет, анализ и аудит
Исторический факультет	История
	История этнокультурных и межконфессиональных отношений
	История, теория и практика гостеприимства
	История и документационное обеспечение государственного управления
Математический факультет	Математическое и компьютерное моделирование
	Математическое обеспечение и администрирование информационных систем
	Математика и компьютерные науки
Факультет прикладной математики и кибернетики	Информатика и компьютерные науки
	Математическое моделирование и вычислительная математика

	Прикладная информатика в экономике
	Архитектура предприятия
	Информационные технологии в управлении и принятии решений
	Системный анализ
	Системное программирование,
Факультет психологии	Психология труда и инженерная психология
	Психология
Физико-технический факультет	Физика и технология радиоэлектронных приборов и устройств
	Физика наноразмерных систем
	Радиофизика
	Физика
Филологический факультет	Преподавание русского языка как иностранного
	Фундаментальная прикладная лингвистика
	Профессионально-творческая авторская журналистская деятельность
Химико-технологический факультет	Химия
Юридический факультет	Юриспруденция

Итак, ключевым показателем эффективности деятельности вуза выступает успешность трудоустройства его выпускников на рынке труда. Каждый центр содействия трудоустройству выпускников стремится, чтобы выпускники всех направлений учебного заведения были трудоустроены на 100%. Для этого мы проводим различные форматы обучающих мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности молодых специалистов при выходе на рынок труда, знакомим их с основными показателями, пытаемся сделать мир трудоустройства понятней, а также проводим опросы, мониторинги и выпускаем методические материалы. Таким образом, мы стремимся к повышению качества своей работы.

### *Литература:*

1. 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. С.Ю. Лебедева «Система ежегодного и ежемесячного мониторинга

вакансий в Региональном центре содействия трудоустройству выпускников ТвГУ. 18 октября 2017 г.: Тула.

2. Результаты мониторинга занятости выпускников 2018 года Тверского государственного университета / Цыганова А.В. – выпуск №50 – Тверь: Тверской государственной университет, 2019. – 36 с.

3. Результаты мониторинга занятости выпускников 2017 года Тверского государственного университета / Заострожная Ю.С. – выпуск №49 – Тверь: Тверской государственной университет, 2018. – 40 с.

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

**Лёгочкина Е.Н., Гончарова А.В.**

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

### **УРОК-ЭКСКУРСИЯ КАК ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ФОРМА СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ И ПРОФОРИЕНТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ В БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА**

Уроки-экскурсии, реальные и виртуальные, являются важным средством адаптации и профессиональной ориентации иностранных граждан, приехавших в Россию с целью получения высшего образования [см. подробнее 1].

Использование экскурсионного метода с применением страноведческого материала, безусловно, повышает интерес обучающихся к изучению иностранного языка путем развития внутренней мотивации [2].

Тематические уроки-экскурсии обладают высокой результативностью. В своей статье под экскурсией мы понимаем такую форму организации учебной и воспитательной работы со студентами, при которой учащиеся воспринимают и усваивают знания путем выхода к месту расположения изучаемых объектов (природы, исторических памятников, производств) и непосредственного ознакомления с ними. Учебные экскурсии не являются самоцелью [3].

Уроки-экскурсии, проводимые со слушателями подготовительного факультета для иностранных граждан, условно можно разделить на несколько видов:

- 1) краеведческие экскурсии;
- 2) историко-литературные, предполагающие выходы в исторические места, посещение художественных выставок, картинных галерей и т.д.;
- 3) профориентационные, целью которых служит знакомство со спецификой будущей трудовой деятельности, расширение

профессионального кругозора (посещение мастерских, лабораторий, кафедр и т.д.).

Мы должны четко понимать, что имеем дело с учебной, а не развлекательной экскурсией. Учебная экскурсия является органичной частью процесса обучения в целом, выступая в то же время в качестве развлекательной деятельности. Именно в этом ее особенность и преимущество. Более явно показаны различия обычной и учебной экскурсий в следующей таблице:

Обычная экскурсия	Учебная экскурсия
Избыточная информация исторического, географического, экономического, политического, культурологического характера	Информация, необходимая иностранцу для адаптации, профорientации в чужой стране
Предварительная подготовка в большинстве случаев не требуется	Предварительная подготовка обязательна
Цели: <ul style="list-style-type: none"> <li>• расширение кругозора,</li> <li>• развлечение</li> </ul>	Цели: <ul style="list-style-type: none"> <li>• расширение кругозора,</li> <li>• получение необходимых знаний для общего развития и профессиональной деятельности,</li> <li>• знакомство с новыми культурными реалиями,</li> <li>• проверка, коррекция уже имеющихся знаний, обогащение новыми</li> <li>• «погружение» в языковую среду,</li> <li>• увеличение словарного запаса,</li> <li>• активизация навыков аудирования</li> </ul>
Как правило, активный гид и пассивные слушатели. Объяснение и показ	Предпочтительна интерактивная, диалоговая форма проведения. Формирование исследовательской стратегии поведения слушателей как одна из важнейших задач
Быстрый темп подачи	Темп подачи зависит от степени подготовленности слушателей и уровня владения языком
В лексическом плане: много устаревших слов, специальная	В лексическом плане: лексика подобрана с учетом лексического

лексики, фразеологизмов, образных средств языка	запаса слушателей
Закрепление полученных знаний необязательно	Закрепление полученных знаний является одной из задач учебной экскурсии. Может быть в виде устного опроса, дискуссии, письменной творческой работы

На Подготовительном факультете для иностранных граждан Белгородского государственного технологического университета имени В.Г. Шухова реализуются следующие мероприятия.

Обзорная экскурсия по г. Белгороду и экскурсии по некоторым значимым местам Белгородской области (п. Дубовое, подземный мужской монастырь в с. Холки, музей народных ремесел в с. Купино, этнографическая деревня Кострома, «Круглое здание» с. Головчино Грайворонского района, Музей «Третье ратное поле России» в с. Прохоровка и др.) дают богатейший материал по истории и современной жизни Белгорода и Белгородской области, ненавязчиво знакомят с социальными, культурными, политическими, религиозными реалиями России, тем самым способствуя естественной социокультурной адаптации.

Экскурсия в Белгородский государственный историко-краеведческий музей знакомит с уникальными памятниками природы Белгородского края, разнообразием его животного и растительного мира, освещают историю края с древнейших времен и до настоящего времени. Кроме всего вышперечисленного, адаптации слушателей помогают знания по истории города, его организаций, богатый фонд фото и видеоматериалов. Результатом является формирование позитивного, уважительного отношения к истории и культуре региона, а также его жителям [4].

Белгородский государственный историко-художественный музей-диорама «Курская битва. Белгородское направление» стоит особняком в череде музеев и галерей. Экскурсия в этот музей становится важной вехой в адаптации иностранных слушателей, так как без понимания важности Великой Отечественной войны для национального сознания россиян невозможно объяснить многие вещи. Кроме того, такого рода мероприятия проводятся в рамках воспитания толерантности в молодежной среде.

Экскурсии и тематические мероприятия, проводимые в Белгородском государственном музее народной культуры, посвящены следующим темам: «Праздники, обряды и обычаи русского народа», «Народная кукла», «Русская кухня», «Семь-Я» и другие. Для иностранных слушателей, владеющих русским языком на базовом и I сертификационном уровнях, проводится цикл различных лекций по народной культуре, такие как «Семья в народной культуре»,



«Праздники народного календаря», «Рубахи в коллекции БГМНК», «Икона-окно в духовный мир», «Русская трапеза» и многое другое.

Как упоминалось ранее, экскурсионный тип занятий помогает в профориентационной деятельности. Так, например, для слушателей технического профиля обучения (впоследствии абитуриентов БГТУ им. В.Г. Шухова) кафедра русского языка и естественных дисциплин ведет совместную работу с кафедрой архитектуры и градостроительства, информационных технологий, менеджмента и внешнеэкономической деятельности, маркетинга, строительства и городского хозяйства, теоретической и прикладной химии, энергетики теплотехнологии и др. Беседы профориентационной направленности, проводимые кафедрами, носят информационный и агитационный характер. Слушателей ПФИ знакомят со спецификой будущей профессии, подробно освещаются проблемы их обучения и социокультурной адаптации. В режиме реального времени у студентов ПФИ есть возможность получить ответ на любой интересующий их вопрос. С теми же целями проводятся экскурсии в лаборатории и мастерские, производственные цеха соответствующих кафедр.

Несмотря на недостаточное знание русского языка, кураторами иностранных групп организуется посещение «дня открытых дверей» БГТУ им. В.Г. Шухова. Именно там будущим абитуриентам дается возможность яснее представить специфику той специальности, которую они планируют получить, обучаясь в БГТУ им. В.Г. Шухова, получить консультации по вопросам обучения и проживания.

Таким образом, вашему вниманию представлен далеко не полный перечень экскурсионных мероприятий, проводимых на Подготовительном факультете для иностранных граждан БГТУ им. В.Г. Шухова.

Остановимся также на так называемых виртуальных экскурсиях, которые становятся все более популярными в последнее время, так как педагогический потенциал виртуальной экскурсии достаточно велик. Современные компьютерные технологии и Интернет дают большие возможности для проведения такого рода экскурсий. Помимо достоинств реальной экскурсии в виртуальной можно перемещаться от одного изображения к другому, посещать различные пространства, т.е. руководить навигацией. Кроме того, что немаловажно, изображения подаются с текстовым сопровождением, которое дает пищу для исследования. При «организации» виртуальной экскурсии преподаватель намного свободнее, так как не привязан к реальным объектам действительности, сам может изменять структуру экскурсии в зависимости от поставленных целей.

В заключение отметим, что даже небольшой обзор содержания уроков-экскурсий позволяет сделать вывод о том, что подобного рода организационная форма работы с иностранными слушателями имеет массу преимуществ и, безусловно, выступает одним из важнейших

инструментов социокультурной адаптации и профориентации иностранных студентов.

### *Литература:*

1. Аркатова О.Г. Концептуальные основы управления социокультурной адаптацией иностранных студентов / Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности: материалы междунар. науч.- практ. конф. – Белгород: изд-во БГТУ, 2017. – С. 189-193.

2. Дашкова Е.В., Ивушкина Е.Б. Экскурсия-урок как фактор повышения мотивации изучения иностранного языка // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2016. №52. С. 84-90.

3. Потураева Е.А., Капелюшик Е.В. Применение интерактивных видов обучения при формировании коммуникативной компетенции иностранных учащихся (на примере уроков-экскурсий) // Фундаментальные исследования. 2014. №12-5. С. 1098-1100.

4. Ефимова А.А., Молчанова Н.С. Этапы и формы знакомства с историей и культурой региона на уроках русского языка как иностранного // Псковские говоры и их исследователи (к 100-летию со дня рождения С.М. Глушкиной и 50-летию выхода 1 выпуска «Псковского областного словаря с историческими данными» в 2х ч.). Псков: Псковский государственный университет, 2017. С. 358-365.

**Литовкина М. В., Кузнецова И.А.**

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

### **РАЗЛИЧИЯ В ОПЛАТЕ ТРУДА И ИХ ОСОБЕННОСТИ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ**

Основной социальной проблемой современной России на данный момент является наличие большого контингента бедных в стране и резкая дифференциация трудоспособного населения по материальному уровню благосостояния. Кроме того, в годы роста экономики (2000-2008 гг.), не наблюдалось снижение экономического неравенства или же наблюдалось, но в малом количестве. Деформация заработной платы является основным фактором, определяющим данный процесс.

Если рассматривать в целом, разрывы в заработной плате на самом деле являются частым явлением в рыночной экономике. Так, Р.А. Самуэльсон и В.Д. Нордхаус [4] подчеркивают, что если бы в экономике был один вид работы, то взаимодействие спроса и предложения и конкуренции привело бы к единой заработной плате для всех работников. При рассмотрении на практике ставки заработной платы варьируются в связи с тем, что стоимость

воспроизводства рабочей силы различна, а дифференциация заработной платы используется в качестве материального стимула, для улучшения качества и увеличения количества работы. Данная дифференциация заработной платы оправдана и не оказывает дестабилизирующего воздействия на экономику.

Причины, по которым может существовать рыночная экономика:

- сотрудники, в зависимости от их возможностей и уровня подготовки, попадают в разные сегменты рынка труда - они не конкурируют друг с другом;

- какие-то типы работ различаются по своей привлекательности, а неденежные аспекты разных рабочих мест неодинаковы, реализуется социальная функция оплаты;

- что рынки труда обычно характеризуются несовершенной конкуренцией. Несовершенная конкуренция ограничивает мобильность рабочих в трех областях – географической (люди обычно связаны с конкретными местами проживания); институциональной (членство в профсоюзе, требование определенного уровня образования и навыков, выдвигаемые рабочим местом или компанией);

- социологической (дискриминация по признаку пола, этническому происхождению).

Можно констатировать следующий факт, что существующие различия в оплате труда характерны для рыночной экономики, объективны и их нельзя считать отрицательным явлением. Более того, «именно дифференциация оплаты труда может создать материальный стимул в увеличении количества и улучшении качества труда... Разный по количеству и качеству труд должен оплачиваться по-разному» [4].

Дифференциация заработной платы проявляется между регионами, отраслями, отдельными предприятиями по гендерному признаку. На сегодняшний момент основной способ привлечения работников в организацию – это предложить более высокую заработную плату. Поэтому привлекательность организации для сотрудников обеспечивается именно за счет повышения заработной платы. Если же обратиться ко времени «страны Советов», то там, если руководство хотело привлечь ценного для себя работника, оно могло бы сделать это не за счет заработной платы, а рядом других преимуществ, например: предоставить сотруднику квартиру, детские сады и пионерские лагеря, поставить в очередь на автомобиль, др.

Деформация в заработной плате достигла своей вершины в 2001 г., когда превышение средней заработной платы 10% самых высокооплачиваемых работников над 10% наименее оплачиваемых составило почти 35 раз. Позже наблюдалась тенденция к снижению дифференциации (в 2009 году - 15 раз). Все же такая дифференциация заработной платы значительно превышает показатель, как в советское время, так и ее уровень в западных странах [2].

Дифференциация по видам экономической деятельности – это дифференциация, которая характеризуется растущим разрывом между оплатой труда в топливно-энергетическом секторе, а также в сфере финансовой деятельности и заработной платой в сельском хозяйстве, производстве, здравоохранении и образовании.

Ситуация не изменилась по сравнению с 1990-ми годами. Лидеры в области заработной платы находятся на переднем крае отраслевого экспорта природных ресурсов страны, а также сектора финансовых и посреднических услуг. В секторе, отвечающем за воспроизводство человеческого потенциала, где работает большая часть наиболее квалифицированного персонала, занимает низкую должность.

Межрегиональная дифференциация, межрегиональные различия в оплате труда существуют во всех странах, но главной спецификой России является гипертрофическая значимость этого фактора. По сравнению со странами, входящими в Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), региональные различия в нашей стране являются основным фактором неравенства в оплате труда. Во Франции (крупнейшей западноевропейской стране) разница между регионами составляет 1,57, в Германии – 1,56 раза. В США и Канаде разрыв несколько больше – примерно в 2 раза (в США – 2,19 и в Канаде – 2,0). Более того, вклад этого фактора в общую модуляцию по всей стране почти в три раза превышает его «вес» в странах с самыми высокими региональными вариациями (Франция). Вклад других факторов в неравенство в некоторой степени сопоставим с развитыми странами [2].

Можно выделить четыре фактора региональной дифференциации: ценовые различия и разное качество жизни, что требует компенсации заработной платы по сравнению с худшими условиями жизни в регионе; неоднородность структуры навыков работающих в разных областях, где в одном регионе используют наиболее квалифицированную рабочую силу, а в другом – менее квалифицированную. Основной причиной высокого темпа дифференциации заработной платы между отдельными организациями, относящимся к одинаковому сектору, расположенными на той же территории, является переход на такой механизм формирования заработной платы, когда решающим фактором ее размера были решения руководства организации. Ни государство, ни владельцы, ни профсоюзы, ни сами работники не оказывают решающего влияния на менеджмент организации. В наиболее успешных организациях заработная плата в несколько раз выше заработной платы, чем в организациях с менее успешными финансовыми отношениями. В коммерческих же почти в полтора раза выше, чем в некоммерческих. Различия в доходах бизнеса являются неотъемлемой частью рыночной экономики, что является стимулом для бизнеса и деятельности рабочей силы. Но различие в доходах

работников должно определяться различиями в эффективности управления, сложности и объеме работы, навыках работников, качестве работы и степени учета потребностей потребителей в этих продуктах и услугах. Если бы увеличение дифференциации заработной платы в разных секторах экономики было обусловлено данными обстоятельствами, это можно считать положительным явлением. Однако увеличение дифференциации в заработной плате в переходный период было вызвано другими причинами. Монопольное положение на рынке, близость к рынкам сбыта и другие факторы определяют прибыльность предприятий в России [5].

Далее следует рассмотреть различия в зарплате по гендерному признаку. В основном в России мужчины заняты в таких отраслях: обрабатывающая промышленность, сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство и рыбоводство, структура, транспорт и связь, добыча полезных ископаемых, распределение электроэнергии, газа и воды; финансовые операции, операции с недвижимостью, аренда и предоставление услуг, государственное управление и обеспечения военной безопасности. А вот женщины в Российской Федерации преобладают в таких сферах, как: оптовая и розничная торговля, гостиницы и рестораны, образование, здравоохранение и предоставление социальных услуг, а также другие виды экономической деятельности, которые женщины используют в условиях недостаточного количества рабочих мест, предоставляемых работодателями [3]. Переходный период оказал негативное влияние на заработную плату женщин, которая в 1991 году составляла 80% от часовой оплаты труда мужчин, в 1995-1996 гг. – на уровне 70%, в 1998 году – уже на уровне 63-64 %.

Нет объективных характеристик рабочей силы женщины, которая бы привела к различию заработной платы между полами, поскольку женщины и мужчины представлены на рынке труда примерно одинаково, женская безработица ниже, чем мужская. Конкурентные недостатки женщин в сфере занятости – это несколько более длительная продолжительность поиска работы и безработицы среди молодых женщин [7]. В то же время у женщин есть конкурентные преимущества, в их число входит высокий уровень образования и здоровья. Кроме этого, данные преимущества повышаются: женщины стремятся повысить свое образование и работать в более благоприятных условиях (женщины, как правило, больше заинтересованы в своем здоровье, чем мужчины), вследствие чего больше женщин повышают свою профессиональную подготовку. Но они чаще всего они не имеют возможности использовать свои преимущества на полную мощность. Различие между заработной платой мужской и женской работы обусловлено не экономическими, а социальными и институциональными условиями. Итак, социальная

роль женщин заключается в заботе о детях, их воспитании, заботе о своей семье, это происходит за счет занятости и карьеры.

Во всем мире женщины зарабатывают намного меньше, чем мужчины. Такие данные недавно были представлены в докладе «Глобальный гендерный разрыв» (The Global Gender Gap Report 2015) Всемирного экономического форума. Процесс достижения равенства в доходах замедлился 5–6 лет назад. Сейчас размер зарплат женщин соответствует тому уровню, который был у мужчин 10 лет назад, считают исследователи. Россия заняла 53-е место из 145 стран-участниц по уровню зарплатного неравенства между мужчинами и женщинами. Как сообщили «Ведомостям» эксперты из рекрутинговых агентств, женщины в России, хотя и занимают высокие посты в крупных компаниях, все же по зарплате сильно отстают от коллег-мужчин, занимающих те же позиции [8].

Проводимые исследования в области гендерного неравенства позволяют сделать следующие выводы [1]:

1. Существуют значительные различия в занятости на рынке труда между мужчинами и женщинами, особенностью которых является дискриминация женщин.

2. В наиболее высокооплачиваемых отраслях используется мужская рабочая сила, поэтому соотношение доходов мужчин выше доходов женщин.

3. Предпочтение мужской рабочей силы в качестве основной обусловлено главным образом «стереотипами» работодателей, выраженными в гендерных стереотипах о низких результатах женской работы. Поэтому можно сказать, что одной из причин нарушения прав женщин на рынке труда является неэффективная система управления в основных секторах экономической деятельности.

Учитывая институциональные причины нужно отметить, что между официальными и неформальными институтами существует значительный конфликт: если система формальных правил (национальное и международное законодательство) предусматривает равенство между мужчинами и женщинами во всех сферах жизни, то неформальные правила системы: обычаи, традиции, социальные отношения) оставляют женщин на втором плане. По мнению некоторых ученых, в долгосрочной перспективе Россия укрепит эти институциональные факторы в результате сближения государства и Православной Церкви, проповедуя традиционное отношение к социальным ролям, назначенным для представителей обоих полов. Одним из эффективных способов преодоления дискриминации по признаку пола служит переход к практике заключения «эффективного трудового договора», предусматривающий использование сдельной формы вознаграждения.

Итак, на данный момент в России различия в оплате труда обусловлены такими сильнейшими факторами, как разные доходы

организаций, принадлежность к отрасли, географическое положение, гендерный признак.

### *Литература:*

1. Ощепков А. Ю. Гендерные различия в оплате труда в России /А.Ю.Ощепков// Экономический журнал ВШЭ. – 2006. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-razlichiya-v-oplate-truda-v-rossii> (дата обращения: 27.06.2018).

2. Боровских Н.В. Россия Гендерные различия в оплате труда: региональный аспект / Н.В.Боровских, Е.М.Авласович // Вестник СибАДИ. – 2015. – №5 (45). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-razlichiya-v-oplate-truda-regionalnyy-aspekt> (дата обращения: 27.06.2018).

3. Супрунов Андрей Константинович Рынок труда в современной России // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2013. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gynok-truda-v-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 27.06.2018).

4. Пол А. Самуэльсон, Вильям Д. Нордхаус. Экономика: Пер. с англ. – М.: «БИНОМ», «Лаборатория Базовых Знаний», 1997. – 800 с.

5. Стукен Т.Ю. Дискриминация в заработной плате на российском рынке труда / Т.Ю.Стукен // Известия БГУ. – 2007. – №6. – [Электронный ресурс]: – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/diskriminatsiya-v-zarabotnoy-plate-na-rossiyskom-gynke-truda> (дата обращения: 27.06.2018).

6. Доможирова О.В., Несмеянова М.Н. Методологические аспекты оптимизации материальных затрат на предприятии // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова 2016.–№5.– С.244-246

7. Зарплаты и занятость [Электронный ресурс]: – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/11/24/618007-rossiiskim-zhenschinam-platyat-30-menshe-chem-muzhchinam> (дата обращения 22.12.2018).

8. Кузнецова И.А., Королёва Н.В., Ярмоленко Л.И., Балабанова Г.Г. Совершенствование оплаты труда как фактор модернизации российской экономики // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. №4. С. 149-155.

## **ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА КАК ЭЛЕМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА**

Работа учителя-словесника сложна, интересна и ответственна особенно сегодня, когда в стране происходят значительные изменения во всех сферах жизни. Чтобы в полной мере соответствовать этому времени – стать действительно важнейшим действующим лицом школы нового поколения, будущему учителю необходимо использовать все возможности обучения в вузе для становления и формирования своего профессионального мастерства.

В системе качественной подготовки педагогических кадров важная роль принадлежит производственной педагогической практике. Она является частью учебно-воспитательного процесса, обеспечивая соединение теоретической подготовки будущих учителей с их практической деятельностью в учебно-воспитательных учреждениях. Производственная практика в институте филологии проводится в условиях, максимально приближенных к профессиональной деятельности, которая направлена на отработку и закрепление знаний, умений и навыков в психолого-педагогической и предметной областях. Педпрактика обладает большими возможностями для формирования и проявления мировоззрения учителя, его моральной убежденности, гражданского долга, ответственного и творческого отношения к педагогической деятельности. В процессе практики происходит профессиональное становление будущего учителя, его самообразование и самовоспитание, осуществляется проверка степени профессиональной подготовленности и пригодности к деятельности учителя-словесника, уровня педагогической направленности. Как отмечал В.А. Сухомлинский, «урок – это зеркало общей и педагогической культуры учителя, мерило его интеллектуального богатства, показатель его кругозора, эрудиции» [1, с.71].

Каждый студент педагогической специальности, сознательно избравший этот путь, хочет стать настоящим учителем, который оставит след на всю жизнь в душе ребенка, отдаст все свои знания, душевные силы, любовь, поможет своим ученикам вырасти настоящими людьми.

Именно во время педпрактики каждый из студентов понимает: сможет ли он работать учителем, интересно ли ему будет с детьми, есть ли стремление к познанию и формированию личности ребенка, к поиску и широкому использованию разнообразных средств повышения эффективности обучения и воспитания.

Это время, когда осознается ответственность за воспитание и



образование детей и понимается необходимость ежедневного творчества. (*«Нередко возникали трудности при подготовке урока и его проведении, объяснении нового материала. Казалось бы, материал знаю, но нелегко мобилизоваться, справиться с волнением, не потерять главную мысль. И в то же время хочется удивить ребят, попытаться заинтересовать их. Это огромная ответственность и труд по поиску самого главного в уроке, определяющего «меру знаний». Ведь заранее невозможно предугадать, получится ли воплотить в полной мере задуманное и как воспримут материал ученики»* (Татьяна К.); *«Творческая атмосфера, царившая в школе, еще больше подчеркивала мою ответственность»*<sup>1</sup>. (Алексей К.))

Творческие студенты-практиканты выделяются именно пониманием целей, задач своей деятельности, осознанием ее закономерностей, принципов, умением предвидеть результаты работы, варьировать методы своей работы с учетом конкретных условий.

В процессе практики в большей степени создаются условия для интеграции знаний. Если во время обучения в вузе общественно-политические, специальные, психолого-педагогические дисциплины изучались раздельно, то в практической работе при подготовке и проведении уроков и различных внеклассных мероприятий знания по этим дисциплинам переводятся на язык практических действий, на целенаправленное решение конкретных практических задач. Эти знания становятся жизненно необходимыми, лично значимыми, приобретают практический смысл, так как сама деятельность практиканта заставляет искать ответы на постоянно возникающие вопросы о задачах, содержании, формах и методах учебно-воспитательной работы с учащимися.

Деятельность студентов в период практики является аналогом профессиональной деятельности учителя, адекватна содержанию и структуре педагогической деятельности, организуется в реальных условиях школы. (*«Педагогическая практика была сложной, в некоторых ситуациях даже занимательной и захватывающей. Я научилась правильно планировать урок, что важно для работы педагога. Работа в классе заставила меня заглянуть в будущее – представить себя в роли учителя»* (Юлия Б.). Работа студента характеризуется тем же многообразием отношений (с учащимися, их родителями, учителями, однокурсниками) и функций, что и деятельность учителя. (*«Только побывав на месте учителя, можно говорить о сложности и важности этой профессии. Ведь необходимо найти индивидуальный подход к каждому ученику, т.к. именно в школе происходит становление личности учащихся и учителю следует быть при этом предельно сдержанным и*

---

<sup>1</sup> Курсивом выделены выдержки из отчетов студентов-практикантов по итогам производственной практики.

грамотным» (Алексей К.).

Во время производственной практики студенты овладевают рядом умений и навыков. Во-первых, выпускники учатся определять конкретные учебно-воспитательные задачи, исходя из общей цели литературного образования с учетом возрастных и индивидуальных особенностей учащихся и социально-психологических особенностей коллектива.

Во-вторых, изучают личность школьника и коллектив учащихся с целью диагностики и проектирования их развития и воспитания. Студенту необходимо знать взаимоотношения в семье, в классе, индивидуальные особенности подростка (интересы, увлечения). Основываясь на эти знания, практикант может дать педагогический совет: как выполнить домашнее задание, как работать с книгой, как правильно выстроить устный ответ и т.д. В результате наблюдений во время рабочей недели студенты пришли к выводу, что большое внимание следует уделять структурной организации урока, так как это позволяет правильно организовать деятельность школьников на уроке. *(«На уроке должен присутствовать постоянный контакт учителя и учеников. Школьники должны быть заинтересованы в предмете, т.к. запоминается та информация, которая понятна и интересна» (Марина Г.); «Я довольна своей работой во время практики. Ученики были активны, доброжелательны. Каждый был для меня по-своему интересен, и мне очень понравилось с ними работать» (Елена Е.)).*

В-третьих, студенты осуществляют текущее и перспективное планирование педагогической деятельности (учебной и внеклассной работы по предмету, коллективной деятельности детей и т. д.).

В-четвертых, используют разнообразные формы и методы организации учебно-познавательной, трудовой, общественной, художественно-творческой, игровой деятельности учащихся, организуют коллектив детей на выполнение поставленных задач.

Анализируя отчеты выпускников, отмечаешь, что чаще всего практиканты обращаются к таким приемам обучения, как работа с учебником, беседа по заранее подготовленным вопросам, опрос разных видов: у доски, письменный, взаимопроверка. Использование наглядности: иллюстраций, мультимедийных презентаций, рисунков учащихся, – стало для студентов неотъемлемой частью урока. Реализуя эту задачу, они приходят к интересным выводам, например: *«В период практики появляется больше не знаний, а умений и навыков, а именно, умение держать внимание класса, давать возможность проявить ученикам свои способности. Удержать внимание к предмету можно путем проектирования на жизнь учащихся проблемных вопросов, заложенных в каждом изучаемом произведении» (Татьяна К.) Или: «Возбуждение интереса в детях с помощью познавательной и любопытной информации, привлечение внимания к неожиданным фактами и подробностями способствует*

*тому, что урок становится не только информативным, но и максимально интересным для учеников. Учитель должен уметь найти подход к фактам, изложить их живо, вводя в теорию яркие примеры»* (Клава К.).

В-пятых, сотрудничают с учащимися, учителями, классными руководителями, воспитателями, родителями и другими лицами, принимающими участие в воспитании детей. Это общение, с одной стороны, помогает студентам составить определенное представление об учащих, их возможностях, способностях, индивидуальных особенностях. В ходе педпрактики студенты пришли к выводу, что самое главное на уроках литературы в старших классах – это атмосфера доверия и раскованности, подлинного демократизма на уроке, когда орудием педагога становится не диктат взрослого, не принуждение, а мотивация высокого порядка – увлечение совместным трудом. (*«Стремилась организовать общение таким образом, чтобы ученик имел возможность высказать свое мнение по любому из вопросов, но при этом следила за тем, что он говорит и как говорит. В общении с детьми старалась применять демократический стиль, позицию Взрослого»* (Ксения Ш.); *«Не всегда удавалось найти правильный тон речи, но я старалась выслушивать ученика, не перебивая его. В соответствующей ситуации выразить уважение к самостоятельности, оригинальности высказываний, суждений ученика»* (Юля Б.). С другой стороны, совместная работа с наставниками способствует пониманию всей сложности учебно-воспитательного процесса в школе, расширяет представление об основах преподавания, углубляет и закрепляет знания о современных психолого-педагогических концепциях и предметных методик. (*«Все учителя всегда помогали мне и поддерживали в любой ситуации. Практика была хорошей школой в моей жизни. Она повлияла на мой взгляд на современных школьников. Теперь для меня это не просто непослушные дети, но и интересные личности, ищущие свое место в современном мире и пытающиеся раскрыть себя»* (Юля Ч.).

В-шестых, студенты-практиканты наблюдают и анализируют учебно-воспитательную работу, корректируют ее. (*«Ученики с первых дней воспринимали меня как учителя, это помогло мне проводить не только уроки, но и воспитательные мероприятия. Мы нашли много общего, не касающегося конкретной предметно-учебной деятельности, но также познавательного и интересного. Несколько бесед было проведено на мировоззренческие темы, что, несомненно, важно для этого возраста»* (Юля Г.)) Во время педагогической практики студентами действительно была проведена огромная учебно-воспитательная работа: вечера, посвященные творчеству Н.В. Гоголя, А.С. Пушкина, М.А. Булгакова, В.С. Высоцкого и других писателей; турниры знатоков как русского языка, так и литературы; викторины по древнерусской литературе, по современной литературе; литературно-

музыкальные композиции, интеллектуальные игры, диспуты, литературные и лингвистические путешествия. Беседуя со старшеклассниками, разрешая их проблемы, студенты осознали значение классных часов. Были разработаны мероприятия о семье, о здоровом образе жизни, о предстоящем выборе профессии.

В-седьмых, практиканты ведут профориентационную агитацию среди родителей, учащихся и в трудовых коллективах. Студент должен тщательно продумывать содержание разговора. Это могут быть рекомендации по отбору профессионального материала, обзор литературы по вопросам выбора будущей профессии, беседа на темы семейного воспитания, рассказ-презентация о вузе, в котором учится сам практикант. *(«Родительское собрание я не проводила, но за время педагогической практики несколько раз встречалась для беседа с родителями отдельных учеников. Волновалась, поэтому заранее проговаривала сведения, которые должна была им сказать» (Юля Ч.).*

Формирование и совершенствование профессиональных умений и навыков – длительный процесс, осуществляемый в течение всех лет обучения в университете и затем в ходе самостоятельной педагогической деятельности в качестве учителя. Поэтому очень важно разработать для себя программу формирования профессиональных компетенций по этапам, систематически анализировать и оценивать ход и результаты работы. Недаром Сухомлинский отмечал, что «самая прекрасная, самая тонкая методика действенна лишь тогда, когда есть живая индивидуальность педагога, когда в общее он вносит что-то свое, глубоко продуманное [2, с. 303-304].

Во время производственной практики студенты определили самые значимые качества учителя-словесника: творческий (36)<sup>2</sup>, культурный (29), ответственный (27), активный (26), грамотный (25), знающий (21), внимательный (19), честный (18), опытный (17), терпеливый (14), всременный (14), мобильный (14), доброжелательный (14), всесторонний (12), думающий (12), умеющий слушать (12), добрый (9), квалифицированный (9), увлеченный (9), понимающий (8), талантливый (8), истинно нравственный (8), веселый (7), эрудированный (7), дисциплинированный (7), интересный (6), компетентный (6), умеющий шутить (5), не отстающий от жизни (5), энергичный (5), вежливый (4), спокойный (4), смелый (4), «морально чистоплотный» (3), свободный (3), авторитетный (3), тактичный (3), уважительный (3), физически здоровый (3), строгий (2), замечательный (2), толерантный (2), высококлассный (2), коммуникабельный (2), непредсказуемый (2), контактирующий (1), неожиданный (1), интеллектуально развитый (1).

---

<sup>2</sup> Цифры обозначают количество студентов, выделивших данное качество учителя в итоговом отчете. Было проверено 46 студенческих работ.

Размышляя об учителе, студенты сформулировали несколько афоризмов, которые показывают глубину осознания профессии педагога практикантами.

- ✓ Учитель учится вместе с учениками.
- ✓ Учитель всегда в душе ребенок
- ✓ Учитель – мастер своего дела: формирования личности.
- ✓ Чтобы учить других, учитель должен сам знать в несколько раз больше, чем того требует урок.
- ✓ Учитель-словесник не только дает знания, но и воспитывает характер.

Студенты-выпускники, испытав себя во время различных производственных практик, пришли к определенным выводам:

1. «Практика – это время концентрации терпения, выдержки, трудолюбия, культуры общения и, конечно же, знаний. Студент, прошедший практику, становится совсем другим. Он уже учитель...» – *Татьяна К. (ФЛ-51)*

2. «Некоторые считают, что практика – это время отдыха. Но это не так: чтобы провести урок, надо основательно подготовиться к нему. И так каждый день. Школьная практика – это стартовая площадка для будущих педагогов» – *Алексей К. (Л-51)*

3. «Практика способствует познанию того, что работа преподавателя – это не просто огромный труд, это искусство» – *Татьяна П. (Л-53)*

Педагогическая практика, соединяя теоретические знания и практические навыки и умения, способствует укреплению связей обучения и воспитания студентов с жизнью, формированию профессионально значимых черт личности учителя.

Итак, производственная практика только тогда может стать эффективным средством подготовки к педагогической деятельности, если у самого студента есть желание, стремление стать хорошим учителем-воспитателем, если он сознательно организует процесс своего профессионального самообразования и самовоспитания, если он осознает свою профессиональную ответственность за воспитание и образование подростка. Практика – это возможность проверить и оценить себя как будущего учителя, свою профессиональную подготовку и пригодность.

### *Литература:*

1. Сухомлинский, В.А. Самый важный участок работы руководителя школы / В.А. Сухомлинский // Радянська школа. – 1965. – № 7. – С. 70-77.

2. Сухомлинский, В.А. Зависит только от нас / В.А. Сухомлинский. Избранные произведения: В 5-ти тт. – Т. 5. – Киев: Радянська школа, 1980. – С. 300-304.

**РОЛЬ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ В УПРАВЛЕНИИ  
ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

Сейчас в нашей стране повышение роли кадровых служб продиктовано следующими объективными обстоятельствами:

Существенно изменились условия, в которых кадровая служба развивается. Эти изменения связаны с переходом устойчивого во времени дефицита трудовых ресурсов к их избытку. Главными резервами становятся лучшее использование кадров, оптимальное их распределение по рабочим местам, возрастание нагрузки на каждого члена коллектива. Сокращение численности персонала – важнейший рычаг повышения эффективности производства на первом этапе перехода к рыночной экономике.

Уменьшение численности работников должно быть компенсировано большей интенсивностью труда, а значит, и более высокой квалификацией работника. В связи с этим возрастает ответственность кадровых служб в выборе направлений квалификационного роста работников, в повышении эффективности форм обучения и стимулирования их труда.

Реализация перестройки кадровой политики влечет за собой расширение функциональных обязанностей работников кадровых служб, повышение их самостоятельности в решении кадровых проблем.

Ныне кадровые службы не отвечают новым требованиям кадровой политики. Их деятельность ограничивается в основном решением вопросов приема и увольнения работников, оформления кадровой документации. Отсутствует на предприятиях и единая система работы с кадрами, прежде всего система научно обоснованного изучения способностей и склонностей, профессионального и должностного продвижения работников в соответствии с их деловыми и личными качествами. Структура кадровых служб, качественный состав и уровень оплаты труда их работников не соответствуют задачам реализации активной кадровой политики. В стране практически не ведется подготовка специалистов для работы в кадровых службах.

Кадровая служба в современных условиях должна быть организатором и координатором всей работы с кадрами на предприятии. Она призвана выполнять функцию контроля за реализацией кадровой политики в структурных подразделениях, осуществлять надзор за оплатой труда, медицинским обслуживанием работников, социально-психологическим климатом в коллективе, социальной защитой работников.

Характер выполняемых функций и решаемых задач предопределяет и требования к кадровой службе, в частности необходимость проведения научно-исследовательских разработок (например, опросов для выявления факторов, причин, последствий применительно к трудовым отношениям), установление контактов с территориальными органами управления трудом, со службой занятости и профориентации, вузами и техникумами (колледжами), с частными структурами, специализирующимися на подборе кадров, в связи с необходимостью изучения ситуации на рынке труда, подбора кадров, их обучения и повышения квалификации и т.д.

Эффективность работы кадровой службы на предприятии зависит от ее структуризации и конкретизации функций каждой структурной единицы; взаимосвязанной работы структурных подразделений внутри самой службы; органической связи работы кадровой службы с работой технической и экономической службой предприятия; кадрового обеспечения службы.

Предназначение рядового отдела кадров обычно сводится к ведению кадрового делопроизводства и подбору персонала. Отделы кадров в крупных компаниях осуществляют разработку системы кадровой политики, обучение, адаптацию, расстановку персонала, проведение тренингов, учет движения персонала внутри компании, формирование команды и корпоративной культуры, разработку схем мотивации. Функции отдела кадров включают в себя: планирование комплектования штата сотрудников компании в перспективе, исследование кадрового потенциала работающих сотрудников, планирование продвижения перспективных специалистов внутри компании. Менеджеры отдела кадров осуществляют оценку профессиональных и личностных качеств специалистов, находящихся в резерве, организуют процессы обучения и повышения квалификации, а также аттестации сотрудников. Также менеджеры отдела кадров занимаются разработкой должностных инструкций, поиском кандидатов, проведением собеседований и подбором персонала на необходимые вакансии. Психологи отдела кадров анализируют причины текучки кадров, контролируют и отслеживают состояние рабочей обстановки и соблюдение дисциплины в отделах компании, помогают найти оптимальное решение в конфликтных ситуациях возникающих между работниками. Инспектора отдела кадров оформляют документы, связанные с приемом, переводом и увольнением сотрудников в соответствии с кадровым законодательством, а также занимаются оформлением и ведением трудовых книжек, учетом личного состава предприятия. Инспектора отдела кадров также занимаются подготовкой документов для представления их в пенсионный фонд и налоговую инспекцию. В общем можно сказать, что роль кадровой службы высока, тем более для предприятий осуществляющих организационно – экономическую

деятельность в условиях сегодняшней экономической ситуации. Важно подчеркнуть, что в современном мире кадровая служба на предприятии играет очень важную роль. Она должна быть координатором и организатором всей работы с кадрами, кадровой политики и любых других мероприятий по работе с кадрами.

Кадровые службы современных предприятий можно условно разделить на три группы.

Консерваторы. Работают по старинке, выполняют технические функции кадрового делопроизводства.

Умеренные новаторы. Наряду с кадровым делопроизводством выполняют отдельные функции по управлению человеческими ресурсами: подбор персонала, аттестация сотрудников и формирование программы их обучения. В штат отдела кадров иногда попадает психолог, и тогда это подразделение занимается социально-психологическим микроклиматом в коллективе.

Новаторы. Активно внедряют передовые кадровые технологии. Последнее время в крупных компаниях даже создают самостоятельную структуру «Центр оценки, развития и обучения персонала», которая работает не только с собственными сотрудниками, но и проводит открытые и корпоративные тренинги для других фирм. Это позволяет сделать подразделение не только самоокупаемым, но и прибыльным. При большой численности сотрудников каждая функция по управлению персоналом может выполняться отдельным подразделением в составе кадровой службы. Но в реальной ситуации в момент ее организации реализуются далеко не все функции.

Каждая организация, которая решила «завести» себе работников, должна знать, что в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации этот процесс необходимо надлежащим образом документально оформлять.

Причем документального оформления требует не только прием работников на работу, но также и их переводы, изменения существующих условий труда, расторжение трудовых договоров и еще множество вещей, происходящих в процессе работы. Необходимы в организации и правила внутреннего трудового распорядка, положение о премировании, а также еще ряд документов, регламентирующих труд работников. Отсутствие в компании кадровой документации может повлечь за собой печальные последствия для работодателя, которые выразятся как в штрафах со стороны трудинспекции, так и в проблемах с работниками. Отдел кадров традиционно представлял собой самостоятельное структурное подразделение предприятия, подчиненное либо руководителю предприятия, либо его заместителю по кадровой работе. В зависимости от вида и отраслевой принадлежности предприятия, количества и структуры кадрового



потенциала изменились структура и численный состав самой кадровой службы.

Документирование трудовых отношений – неотъемлемая часть деятельности любой организации. Документированная информация составляет основу управления. В современном обществе информация стала полноценным ресурсом производства, важным элементом социальной и политической жизни общества. Качество информации определяет качество управления. В современных условиях для повышения эффективности управления необходимо уделять достаточное внимание совершенствованию работы с документами, так как всякое управленческое решение всегда базируется на информации, на служебном документе.

Организация работы с документами влияет на качество работы аппарата управления, организацию и культуру труда управленческих работников. За счет более совершенной системы документационного обеспечения управления достигается более быстрое движение и исполнение служебных документов, их сохранение, использование и правильный отбор на государственное хранение. То есть, деятельность всего аппарата управления упрощается, ускоряется, становится более четкой и организованной. Руководство каждого предприятия должно учитывать, что документы по личному составу, отражающие трудовую деятельность работников и подтверждающие трудовой стаж, необходимый для начисления пенсии, играют особую роль в жизни человека. Недопустимо отсутствие этой документации в организации, а также ведение кадрового делопроизводства с нарушением требований Трудового кодекса РФ. Необходимо учитывать, что документация по личному составу подлежит передаче в государственные архивы для длительного хранения. Руководитель предприятия несет персональную ответственность за документированный фонд, образующийся на предприятии, и должен быть знаком с основами трудового законодательства.

Не менее важным для администрации предприятия является использование документов кадровой службы при решении споров с работниками. Трудовые конфликты всегда сопровождаются представлением в суд документов, подготовленных в кадровой службе. Важнейшее значение при этом имеет не только правильное составление содержательной части каждого документа, но и его оформление в соответствии с действующими нормативными актами, то есть придание документу юридической силы. Именно ошибки, допускаемые при подготовке документов, отсутствие в них отдельных реквизитов или неверное их выполнение нередко приводят специалистов кадровой службы к неудаче в судебном споре с работником даже при хорошем знании статей Трудового кодекса РФ и правильном их применении.

Таким образом, кадровая документация, всегда игравшая существенную роль в жизни каждого трудоспособного человека в нашей стране, продолжает оставаться актуальной и в условиях развития рыночных отношений. Так как служит документальным подтверждением прав работника на социальное обеспечение по старости и инвалидности, предоставляется в суд при трудовых конфликтах, сдается в государственные архивы на длительное хранение, используется в справочных целях при обращении граждан в архивные учреждения.

Все это доказывает значимость кадровой службы, которая имеет большое значение для любой организации. От того, насколько профессионально организовано ведение кадрового делопроизводства зависит успех управленческой деятельности в целом.

### *Литература:*

1. Митрофанова, Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2015. – 80 с.

2. Минева, О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: Учебник / О.К. Минева, И.Н. 3. Ахунжанова, Т.А. Мордасова. – М.: Инфра-М, 2017. – 539 с.

3. Власова О.В. Карта оценки кандидата при отборе персонала // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2016. – № 11. – С. 42 - 45.

4. Волкова М.В., Ладыгина Е.С. Наем и отбор сотрудников в организацию: особенности работы отдела по персоналу // Общество: политика, экономика, право. – 2016. – № 3. – С. 79- 82.

**Мальков А.П., Дмитриева Ю.А.**

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

## **РОЛЬ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ФОРМИРОВАНИИ ЛИЧНОСТИ**

Формирование личности человека происходит в общественной жизни. Уровень культуры человека определяется степенью его образованности и использования индивидуальных способностей. Особый вклад в становление личности и её всестороннее развитие вносит физическая культура [3].

Понятие «физическая культура» и «спорт» рассматривается, как совокупность общественных задач, целей, мероприятий, форм, и различных факторов, которые являются значимыми для человека [3].

Физическая культура является одной из тех сфер социальной деятельности человека, необходимой не только для укрепления здоровья, но и способствующей развитию и совершенствованию способностей человека.

Задачами физической культуры является:

- укрепление здоровья человека
- содействие правильному развитию и закаливанию
- обучение новым видам движения
- развитие различных качеств
- прививание гигиенических навыков
- формирование знаний в области физической культуры.

Физическая культура и спорт – это возможность эффективного развития не только физического состояния человека и укрепления его здоровья, но и разумной организации проведения досуга [4]. Занятия физической культурой влияют на трудовую деятельность человека, на его характер и интеллектуальные способности, при этом формируются эстетические идеалы и ценностные ориентации.

На сегодняшний день такая деятельность признаётся полезной, для её формирования и развития созданы все условия. Показателями развития состояния физической культуры в обществе и государстве являются:

- совокупность духовных и материальных ценностей, которые созданы для физического совершенствования человека
- уровень физического развития и общего состояния здоровья членов общества
- уровень использования физической подготовки в сфере воспитания, образования, на работе и повседневной жизни
- и других целей общественной практики.

Физическая деятельность даёт множество возможностей для развития, самовыражения личности. Сам процесс занятия физической культурой подразумевает воспитание не только умений и развитие физических качеств, но и психического состояния человека, его качеств и свойств личности.

Физическая культура выполняет такую социальную функцию, как воспитание гармоничной и разносторонне развитой личности, ее способности и готовности полноценно реализовать свои силы в здоровом образе жизни, профессиональной трудовой деятельности, в построении необходимой социокультурной комфортной среды [1].

На данный момент изменилось представление о самой физической культуре, если раньше физическая культура расценивалась только как индивидуальная, то на сегодняшний день возросла её роль, как общественной ценности [4].

Физическая культура способна:

- развивать интеллектуальные способности (умение анализировать, переносить свои знания в другие сферы культуры и науки)
- воспитывать различные физические качества, опираясь на логику применяемых методик, очередность освоения, специфические нагрузки
- развивать нравственные и эстетические качества, а также активное отношение к работе и трудовой деятельности.

При занятии физической культурой человек развивает свои возможности, как физические, так и нравственные, развиваются творческие навыки, формируется правильный взгляд на мир. Положительные свойства, которые человек приобретает в результате физической активности, позволяют формировать гармоничную личность, которая является высокоразвитой во всех сферах жизнедеятельности человека [1].

Физическая культура даёт возможность использовать не только свои физические навыки, но и позволяет раскрыть потенциальные возможности человека с помощью специфических методов и средств.

Физическое развитие личности предполагает единство практической (реальной) и психической(идеальной) деятельности. В повседневной жизни человек постоянно вступает в связи и отношения с природой и обществом. Чем более универсальны его связи, тем более он является разносторонним и тем более гармонично его формирование [2].

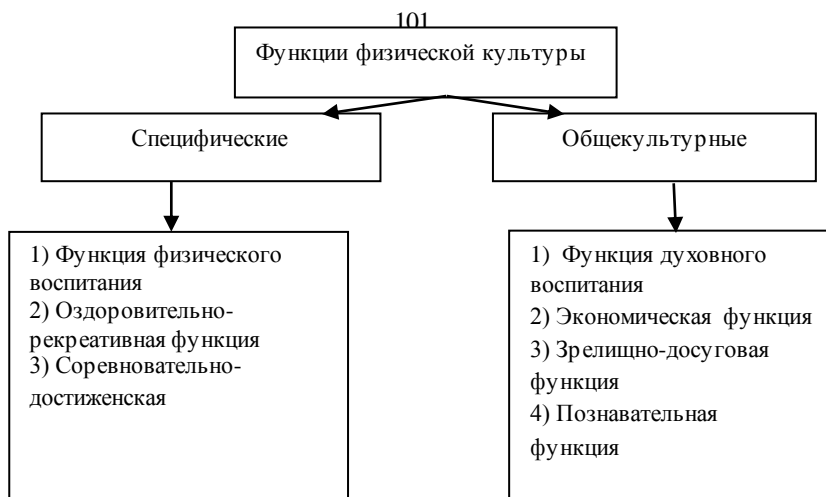
Так, на территории Белгородского Государственного Технологического Университета им. В.Г. Шухова гармоничному развитию личности студентов уделяют всевозможное внимание.

На территории университета действуют различные секции, такие как: плавание, гандбол, баскетбол, волейбол, стрельба, лёгкая атлетика, лыжи, гиревой спорт, дзюдо, самбо и другие.

Все данные секции способствуют не только физическому воспитанию студентов, но также учат их дисциплинированности, а также помогают личностному росту.

Говоря о секциях, которые расположены на базе БГТУ им. В.Г. Шухова, способствующих развитию гармоничной личности у студентов необходимо отметить высокую квалификацию преподавателей, являющихся ещё и тренерами различных спортивных секций.

Многие специалисты отмечают следующие функции физической культуры, которые представлены на рис. 1. [2]



**Рис. 1. Функции физической культуры**

Важным средством воспитания нового человека является физическая культура, которая соединяет в себе духовное богатство, моральную чистоту и физическое совершенство. Она способствует повышению социальной и трудовой активности общества, а также экономической эффективности производства.

На сегодняшний день приоритетным направлением является переход физической культуры на общенациональный уровень, сущность которого основывается на научной точке зрения, системе физвоспитания, которая охватывает все слои общества [3].

Государственной программой предусмотрены обязательные занятия физической культурой в учебных заведениях всех типов, вооружённых сил, на рабочих местах и т.д. Для этого на рабочих местах и в учебных заведениях создаются специальные коллективы физической культуры.

По целям физическая культура тесно связана с физическим воспитанием, однако существует небольшое отличие. Физическое воспитание – это ограниченная составная часть общего воспитания (учебный, педагогический процесс), направленная на освоение человеком личностных ценностей физической культуры. [2].

Целью физвоспитания, в первую очередь, является правильное физическое развитие человека, укрепление его здоровья.

Для того чтобы достигнуть цели физвоспитания решаются определённые задачи, которые можно разделить на два вида: образовательные задачи и специальные.

Задачи отражают многосторонность процесса воспитания, стадии развития воспитываемых, а также уровень их подготовки и условия достижения поставленных результатов [2].

Образовательные задачи должны обеспечить:

- рост физических качеств человека
- укрепление здоровья
- совершенствование телосложения и всестороннее развитие физиологических функций
- поддержка общей работоспособности человека.

Здоровье населения воспринимается государством, как главная ценность, поэтому оно является основным условием для повышения трудовой деятельности и счастливой жизни гражданина.

Физическое воспитание выступает гарантией высокого уровня физических способностей на долгое время, при этом повышается работоспособность.

К специальным задачам следует отнести:

- формирование жизненно необходимых двигательных умений и навыков
- выработка спортивных двигательных умений и навыков
- получение базовых знаний научного и практического характера.

Основными средствами, для достижения целей и задач, являются – физические упражнения, разнообразные виды спорта и туризма, закаливание, соблюдения гигиены, получение знаний и навыков о физических упражнениях, в целях физического развития и совершенствования [2].

В ходе физического воспитания личности происходит влияние на умственные способности человека. Преподавателем создаётся определённая ситуация, которая требует от человека анализа ситуации, принятие решений, а также творческий подход к решению задач.

Регулярное занятие физической деятельностью воспитывает в человеке умение трудиться, что отражается на эффективности всего процесса физвоспитания [1].

Таким образом, можно сделать вывод, что роль физической деятельности в процессе формирования личности – многогранна. Физвоспитание позволяет человеку правильно мыслить, развивать свои навыки и совершать действия в соответствии с ситуацией. Помимо этого, следует отметить, что физическая культура помогает нравственному развитию личности, достижению поставленных целей. Достигнуть этого возможно только при правильном физическом образовании.

### *Литература:*

1. Крамской С.И. Роль физической культуры и спорта в воспитании социально-активной личности / С.И. Крамской // Здоровьесберегающие технологии, физическая реабилитация и

реакция в высших учебных заведениях: I Международная научная конференция – Белгород, 2008 – с.54-57.

2. Митяева. А.М. Здоровьесберегающие педагогические технологии. / А.М. Митяева. // 2-е издание – М.: Академия, 2010 – с. 192

3. Попович А.П. Формирование личности современного человека как способность к интеграции в обществе // А.П. Попович // Психологические науки № 11(65), 2017 – с. 32-39.

4. Тулинова Н.А. Культура здорового образа жизни личности студента/ Н.А. Тулинова // Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сборник статей XII Международной научной конференции. – Белгород: Из-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2016 – с. 294-297 .

**Мальков А.П., Дмитриева Ю.А.**

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

### **ВЛИЯНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОЕ И ФИЗИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ СТУДЕНТОВ**

На сегодняшний день образ жизни современного студента значительно изменился. Благодаря техническому прогрессу и повышению уровня автоматизации, человек может экономить время и силы на выполнении элементарных операций. Цифровизация привела к тому, что людям необходимо пропускать через себя большой поток информации. Наиболее яркое проявление данного процесса происходит в высших учебных заведениях, где изменён сам подход подачи информации [2]. С одной стороны появление цифровизации, быстрого интернета, мультимедийного оборудования упростили учебный процесс, сделали его более совершенным, но стоит отметить, что вместе с новыми возможностями выросла интеллектуальная нагрузка на студента, ему необходимо обрабатывать большой поток информации, как в стенах университета, так и за его пределами [4].

Совершенно очевидно, что образ жизни современного студента, по сравнению с другими десятилетиями, существенно изменился. Образ жизни человека определяет уровень его здоровья, поэтому возникает вопрос о его психоэмоциональном и физическом состоянии. Среднестатистический возраст учащихся высших учебных заведений от 18 до 24 лет, именно в этот период человек переходит на зрелый уровень функционирования, уже полностью сформирована центральная нервная система, дыхательная система, опорно-двигательная и т.д. [3]

В процессе обучения многие студенты ведут сидячий образ жизни. Низкая активность становится причиной многих проблем: недосыпы, головные боли, приступы ярости, панические атаки, стресс, нервные срывы, деконцентрация внимания, переутомление, гипокинезия (дефицит движения) и т.д.

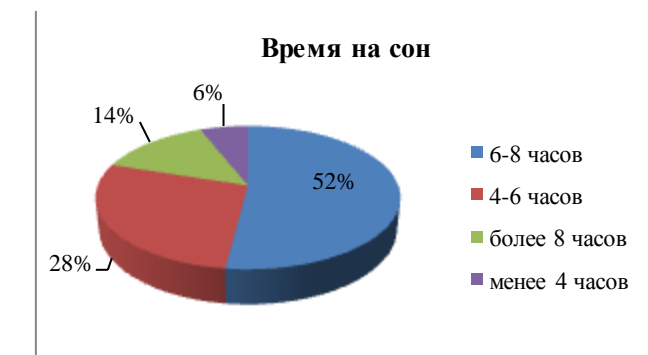
На базе БГТУ им. В.Г. Шухова (Белгородского Государственного Технологического Университета им. В.Г. Шухова) было проведено социологическое исследование, целью которого было изучить образ жизни студентов, узнать, сколько времени они уделяют на сон, учёбу, физическую активность и в каком эмоциональном состоянии они находятся.

В опросе приняло участие 75 студентов в возрасте от 17 до 20 лет.



Рис.1. Диаграмма состава участников исследования

В ходе проведённого опроса было выяснено, что более 52% опрошенных спят более 6-8 часов в сутки, 28% опрошенных уделяют сну 4-6 часов, 14% респондентов спят около 8 часов, оставшиеся 6% спят менее 4 часов в сутки.





## Рис.2. Диаграмма распределения времени на сон среди участников исследования

Сон имеет большое значение для каждого человека, независимо от возраста, так как во сне происходит восстановление и отдых всего организма. По результатам опроса было выявлено, что 66% респондентов выполняют суточную норму сна, т.е. спят по 8 часов в сутки. Однако подавляющая часть респондентов имеет отклонение в нормализованном сне, 34% уделяют времени на сон менее рекомендованной нормы, что негативно может сказываться на их работоспособности.

Так же в ходе исследования было выявлено, что большая часть респондентов (59%) проводят в университете 6-7 часов, некоторые респонденты и вовсе находятся на занятиях более 7 часов.

Участникам выборочного исследования был задан вопрос о том, какие эмоции они испытывают во время учёбы. Результаты представлены на рис. 3.

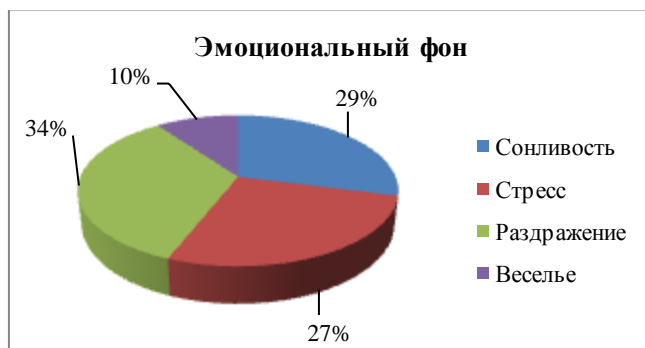


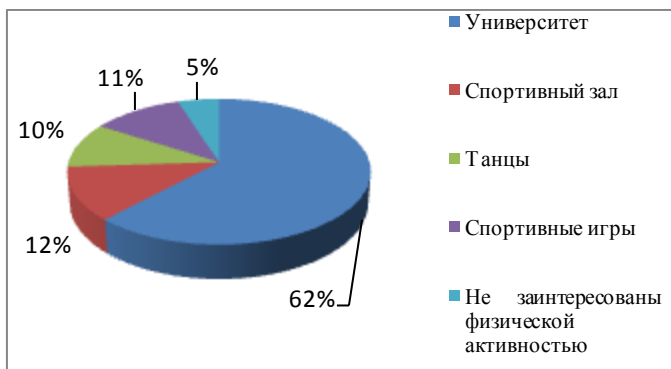
Рис. 3. Эмоциональный фон участников опроса

Данное исследование даёт возможность сделать вывод о том, что у большей части студентов существуют признаки переутомления, вследствие несбалансированной организации учебного процесса. Повышенная интеллектуальная нагрузка ведёт к нарушению физического состояния студентов, которое может привести к проблемам со здоровьем и психикой, а также к ухудшению восприятия учебного материала, вследствие чего наступает физический и моральный износ.

Для того чтобы снизить воздействие негативных факторов на организм человека необходимо заниматься физической культурой. По результатам исследования многие студенты занимаются только в стенах университета и не заинтересованы в поисках дополнительной физической активности.

Около 72% респондентов занимаются физической активностью только в стенах университета, в спортивный зал ходит 20% студентов. По результатам опроса 5% студентов стараются избегать физической

активности, так как, по их мнению, она занимает много свободного времени, которое им хочется потратить либо на учебный процесс, либо на досуг.



**Рис.4. Физическая активность студентов**

Для того, чтобы привлечь студентов к занятиям физической культурой необходимо разъяснить, что физические нагрузки оказывают положительный эффект на весь организм человека, а особенно на опорно-двигательный аппарат (система мышц, кости, суставы, связки, сухожилия), сердечно-сосудистую систему, органы дыхания. В конечном счёте, физическая активность способствует сжиганию жиров. Так физическая активность способствует сжиганию липидов, которые могут стать причиной развития болезней кровеносных сосудов. Обмен углеродов, при занятии физической культурой, ускоряется, потребляемый сахар используется для получения энергии, а не откладывается в виде жиров [4].

Таким образом, физические нагрузки оказывают благотворное воздействие практически на все системы организма и служат дополнением к интеллектуальному развитию, приводя общее самочувствие студента в состояние равновесия: физическая активность компенсирует интеллектуальную усталость и наоборот [3]. Чем больше человек занимается интеллектуальным трудом, тем больше он устаёт, а для того, чтобы минимизировать данный процесс необходимо давать организму физическую нагрузку. Именно спортивные занятия дают возможность развитию личности.

Физическая активность приводит нервную систему в состояние равновесия, а также способствует умственному развитию. Однако необходимо помнить, что физические нагрузки полезны только в том случае, если они нормированы, правильно подобраны и носят систематический характер.

1. Бичев В.Г. Влияние физических нагрузок на эмоциональное состояние студента / В.Г. Бичев // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. №2. С. 87-91.

2. Крамской С.И. Роль физической культуры и спорта в воспитании социально-активной личности / С.И. Крамской // Здоровьесберегающие технологии, физическая реабилитация и реакция в высших учебных заведениях: I Международная научная конференция. Белгород. 2008. С.54-57.

3. Крамской С.И. Адаптация к физической нагрузке с позиции сохранения ресурсов здоровья студентов для будущей профессиональной деятельности / С.И. Крамской, И.А. Амельченко, Н.Г. Головки // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов X Юбилейной Междунар. заоч. науч.-практ. конф., посвящ. 65-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 16 ноября 2018 г. в 2 ч.: Ч. 1 / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2018. – С. 329 – 333.

4. Тулинова Н.А. Культура здорового образа жизни личности студента/ Н.А. Тулинова // Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сборник статей XII Международной научной конференции. – Белгород: Из-во БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016. С. 294-297.

**Маслова О.А., Ванькова Т.Е.**

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

## **ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Введение.** В настоящее время развития общества большое внимание уделяется личности, готовой к самостоятельной жизни. Всегда перед школьниками возникал вопрос «Кем быть?». Верный ответ на него влияет на всю дальнейшую жизнь человека. Необходимо правильно сориентироваться, найти свое место в огромном мире профессий сложно, особенно молодому и неопытному человеку, окончившему школу. Рыночная экономика не только создает благоприятные условия свободного действия каждого человека, но и предъявляет к нему жёсткие требования – умение самостоятельно выбирать, и отвечать за последствия сделанного выбора.

Профориентационная деятельность – это научно обоснованная система подготовки молодежи к свободному, осознанному и самостоятельному выбору профессии, призванная учитывать как

индивидуальные особенности каждой личности (склонности, интересы, способности), так и необходимость полноценного распределения трудовых ресурсов в интересах общества.

Подготовка подростка к осознанному выбору профессии становится наиболее важной, и в какой-то мере определяет его дальнейшую жизнь. Дабы помочь избежать подростку ошибок в выборе будущей деятельности, необходимо сформировать достаточно реалистическое и четкое представление о той профессиональной общности, в которой будет в будущем находиться подрастающий человек.

**Актуальность профориентационной деятельности.** Проблема профориентации, безоговорочно, является общественной и социально значимой, так как именно от неё зависит состояние общества, занятость населения, развитие рынка труда, возможность выявления личностных качеств способностей, и направление их в наиболее подходящие сферы деятельности. Одной из основных проблем профориентационной работы считается преодоление или сведение к минимуму возникающих противоречий, которые существуют между объективными потребностями общества в достаточной и сбалансированной кадровой структуре и сложившимися за долгие годы субъективными профессиональными желаниями и стремлениями молодежи, которая не может или не хочет подстраиваться по реалии текущего дня. В таких случаях неизбежно возникают перекосы в спросе и предложении профессий на рынке труда, необоснованно завышенный выпуск специалистов определённых специальностей, несостоятельные рейтинги престижности профессий и многие другие.

Таким образом, развитая и имеющая поддержку от государства системная профориентация должна решать все возникающие вопросы и существенно способствовать на распределение людских ресурсов, определение оптимальных профессий по способностям, успешно заниматься адаптацией трудовых ресурсов к полученной специальности и заниматься трудовым воспитанием подрастающего поколения.

**Цель и задачи профориентационной деятельности в учебных заведениях.** Профориентационная работа в ВУЗе занимает значительное место. Она организуется и ведется в рамках обеспечения непрерывности ступеней образования, для привлечения абитуриентов в ВУЗ. Ее роль для ВУЗа возрастает с позиции поиска новых возможностей по привлечению слушателей.

Целью системы профориентации является создание в ВУЗе благоприятных условий для того, чтобы выпускники школ могли вполне осознанно подойти к выбору будущей профессиональной деятельности, направления и профиля профессиональной подготовки, необходимой квалификации, учитывая личностные интересы, образовательными запросами и потребностями рынка труда,

выработка у школьников сознательного отношения к труду, профессиональное самоопределение в условиях свободы выбора сферы деятельности в соответствии со своими возможностями, способностями и с учетом требований рынка труда.

Учитывая это можно определить следующие задачи профориентационной работы:

1. Разработать педагогическую систему формирования профессионального самоопределения абитуриентов в условиях реализации непрерывного образования.

2. Создать гибкую, вариативную и мобильную систему профессиональной ориентации с учетом быстро меняющегося рынка труда.

3. Организовать педагогическое сопровождение в выборе профессии, личностного и профессионального развития обучающихся на всех этапах уровневой профессиональной подготовки.

4. Получить непротиворечивые данные об интересах, склонностях и способностях учащихся для разделения их по профилям обучения;

5. Обеспечить широкий диапазон вариативности профильного обучения за счет комплексных и нетрадиционных форм и методов, применяемых в воспитательной работе;

6. Поддержка некоторых групп школьников, у которых легко спрогнозировать сложности трудоустройства – учащиеся коррекционных классов и школ и др.;

**Методы профориентационной деятельности.** Можно выделить четыре группы методов:

1. информационно-справочные, просветительские;
2. профессиональной психодиагностики;
3. морально-эмоциональной поддержки;
4. помощи в конкретном выборе и принятии решения.

К первой группе относятся:

1. Краткие описания профессий или, как их ещё называют, профессиограммы. Так как традиционные профессиограммы с трудом воспринимаются школьниками, то необходимо давать более компактные и понятные описания.

2. Предоставление школьникам справочная литература, рекомендации.

3. Профессиональная реклама с использованием новых технологий (видео – ролик, социальная группа, буклет, фильмы о профессии, интервью), но реклама должна быть достоверна и понятна для школьников.

4. Экскурсии на предприятия и в учебные заведения, проведения в ВУЗах «Дней открытых дверей», тем самым привлекая школьников и мотивируя их на дальнейшую деятельность.

5. Встречи со специалистами. Люди, которые могут помочь определиться школьникам с выбором будущей профессии, подсказать и направить в нужную профессиональную деятельность.

Вторая группа - это, по большому счету, помощь в самопознании:

1. Закрытые беседы-интервью по строго обозначенным вопросам.

2. Открытые беседы-интервью, в ходе которых можно немного отвлечься от заранее заготовленных вопросов. Опытные профконсультанты считают, что такие беседы дают о клиенте информации больше, чем традиционное тестирование. Это помогает подросткам заметить в себе скрытые ранее индивидуальные способности.

3. Опросники профессиональной мотивации. В какой-то мере специалисты предпочтительнее относятся к работе с ними, и придают им большее значение, нежели определению способностей к профессии. Правда, здесь затрагиваются только массовые профессии, «пригодные для большинства».

4. Опросники профессиональных способностей. Они требуют качественной подготовки профконсультантов, дабы избежать неправильности в окончательных результатах, но быть уверенным в их точности. Эти опросники применяются к профессиям, в которых действуют особые условия труда.

5. Тесты, помогающие спроектировать личностные интересы и способности школьника. Для их проведения необходима специальная подготовка и стажировка специалиста.

6. Игры и тренинги, более интересные для подростков. Они помогают представить ситуации профессионального общения или нравственного выбора в процессе трудовой деятельности. Позволяют прогнозировать будущее профессиональное поведение подростка, удостовериться в полной мере в правильности выбора будущей профессии.

Третья группа методов включает в себя:

1. Усвоение коммуникативных навыков, с помощью тренингов общения. Данные навыки необходимые при приеме на работу, также могут пригодиться на экзаменах, в деловых контактах.

2. Публичные выступления людей, уже добившихся каких-то успехов в той или иной профессии. Они могут смотивировать подростка, вселить некую уверенность в выборе предпочитаемой профессиональной деятельности. Но также могут стать и сильным манипуляционным средством.

Четвертая группа методов включает:

1. Помощь в наглядном представлении подростку перспектив, способах реализации намеченных целей и задач, помогающие спроектировать возможные жизненные перспективы самоопределяющегося человека.

2. Ознакомление школьника с различными вариантами действий, позволяющих добиться тех или иных поставленных целей. Выделение наиболее оптимальных вариантов перспектив.

3. Использование различных схем альтернативного выбора из уже имеющихся вариантов выбора профессии, учебного заведения или специальности в конкретном заведении.

### **Современные проблемы профориентации.**

1. Отсутствие общепринятых, однозначных образов профессионального успеха.

2. Неопределённость в поставленных перед собою целях и задачах, отсутствие мотивации в профессиональной деятельности.

3. Слабое или практически отсутствующее взаимодействие государства с профориентационной наукой.

4. Катастрофически недостаточное количество выделенного времени в школах и детских садах на знакомство детей с миром профессий и рынком труда.

5. Недостаточное оказание внимания различных социальных институтов к профориентации и её проблемам.

6. Недостаточные усилия системы образования на освоение соответствующих профессий в их наиболее актуальном и не устаревшем виде. В результате половина выпускников ВУЗов работают не по полученной специальности.

7. На практике профориентационной деятельности многое возложено и держится благодаря труду и старания отдельных заинтересованных людей, которые при всём желании не могут устранить все имеющиеся недостатки в профориентационной работе.

8. Отсутствие профильного образования у людей, занимающихся профориентацией. Большое количество дилетантов, работающих для галочки.

9. Серьёзно недооценена актуальность профориентации, что влияет на недостаточность выделенной на неё времени и слабую подготовку психологов-профконсультантов.

10. Необходимость помочь личности сделать осознанный, самостоятельный выбор будущей профессии с учётом всех умственных, физических, индивидуальных, моральных возможностей с одной стороны и имеющаяся потребность в определённых профессиях с другой стороны, вызывают конфликт интересов.

Тем самым актуальность профориентации становится очевидной в России. Решение проблем профориентационной работы становится важной задачей, на которой следует сделать упор.

### **Пути решения проблем профориентации.**

Один из наиболее эффективных способов поднятия актуальности и роли профориентации в стране – это вовлечение специально обученных людей в профориентационную деятельность, начиная

процесс обучения детей с малых лет и заканчивая выпускными классами.

Помимо проведения банальных занятий и игр в профессии, экскурсий на предприятия, оказать серьёзную помощь в профессиональном самоопределении и успешном выборе профессии могут такие вещи как:

1. Выявление талантов и способностей личности к тем или иным видам деятельности, используя профильное обучение, принимая во внимание текущие и планируемые потребности рынка труда.

2. Предоставление достаточного количества времени для исследовательских и рабочих практических занятий.

3. Выработка у детей профессиональных знаний, умений и навыков, помощь в формировании интересов и предпочтений в выборе будущей профессии. Оказание системной, полноценной помощи и сопровождения учащихся на всём пути выбора профессии и учебного профиля.

4. Необходимо брать во внимание международные и отечественные практики, иметь научный подход к профессиональной ориентации с учётом местных реалий и особенностей.

5. Создание системной организации профориентационной работы, профессионального и психолого-педагогического сопровождения человека на пути самоопределения.

6. Привлечение детей в различные сферы деятельности, которые могут помочь детям определиться с будущей профессией, открытие в себе индивидуальных способностей и талантов, в формировании интересов личности, создание интересной и разнообразной среды для получения образования. Это могут быть различные кружки по интересам или хобби, практики, экскурсии на предприятия, мастерские при школах и тому подобные вещи.

**Заключение.** Профориентационная деятельность, безусловно, является актуальной на данный период времени. Улучшение системы профориентационной деятельности может привести к достаточно эффективным результатам. Проведение профориентационной работы оказывает положительное влияние на повышение общей активности школьника, в том числе и в учебной деятельности. Из этого следует, что формы и методы профориентационных воздействий представляют собой систему целенаправленных действий педагогического коллектива школы, семьи, профессионально-технических и высших учебных заведений, производства и общественных организаций по формированию у учащихся психологической и практической готовности к определенной сфере трудовой деятельности.

Эффективность проводимой работы зависит от трех основных условий: соблюдения преемственности в формах и методах на протяжении всего обучения в условиях общеобразовательной школы, привлечение специально подготовленных людей на деятельность



профориентации, учет возрастных особенностей учащихся и комплексного использования методов профессиональной ориентации.

### *Литература:*

1. Бендюков М.А. Что ты должен знать о выборе профессии и поиске работы/ Е. И. Горбатого. И. Л. Соломин. – СПб.: Изд-во «Речь», 2000.
2. Горбачева С.М., Стрижко И.И. Профессиональная ориентация учащихся // Молодой ученый. – 2015.
3. Захаров, Н. Н. Профессиональная ориентация школьников / Н.Н. Захаров. – М.: Просвещение, 2008.
4. Карпов, А.В. Психология труда / А.В. Карпов, Е.В. Конева, Е.В. Маркова. – М.: Владос, 2005.
5. Носкова, О.Г. Психология труда / О.Г. Носкова. – М.: Академия, 2007.
6. Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда [Электронный ресурс] / Н.С. Пряжников. – М.: Институт практической психологии. Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997.
7. Пряжников, Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения [Электронный ресурс] / Н.С. Пряжников. – М.: МГППИ, 1999.
8. Пилогина Е. И., Иванова М. Д. Актуальность профориентационной работы в образовательных учреждениях // Молодой ученый. – 2017.
9. Фадеева, Е. И. Выбирая профессию, выбираем образ жизни / Е. И. Фадеева, М. В. Ясюкевич. – М.: ЦГЛ, 2004.

**Матренина А.Ю., Демененко И.А.**

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

### **МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИЛЬНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед организациями встает необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в результаты деятельности организации. Одна из главных задач для организации - поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Одним из

основных факторов, влияющих на результативность деятельности людей, является их мотивация<sup>1</sup>.

Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом организации, поскольку именно она выступает непосредственной причиной их поведения. Ориентация работников на достижение целей организации, соединение интересов каждого работника и организации в целом – главная задача управления персоналом. Изменение содержания труда, повышение уровня образования и социальных ожиданий работников усиливает значение мотивации как функции менеджмента, усложняет содержание этого вида управленческой деятельности.

Отсутствие разработанной системы мотивации качественной и эффективной трудовой деятельности персонала способствует снижению конкурентоспособности организации, что отрицательно отражается как на заработной плате сотрудников, так и на благоприятном социально-психологическом климате в коллективе.

Сегодня для эффективной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, высоко организованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности. Обеспечить эти качества работника с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля сложно. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению целей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов. Формирование таких работников – задача мотивационного менеджмента<sup>2</sup>.

Мотивация представляет собой внутреннюю энергию, включающую активность человека, как в жизни, так и на работе. Мотивированный сотрудник охотно идет на работу, у него «горят глаза», он внутренне ощущает себя частью рабочего процесса, привязывается к работе и коллегам, получает настоящее удовольствие от выполненной работы. И существует всем известное понятие, что человек делает хорошо ту работу, которая его радует и удовлетворяет.

К сожалению, приходится констатировать, что на сегодняшний момент немногие организации в нашей стране могут похвастаться эффективной системой мотивации труда персонала. Нестабильное положение российской экономики, жесткая конкурентная борьба приводят к тому, что традиционные способы мотивирования сотрудников не соответствуют реалиям современности. Для большинства жителей России труд перестал быть источником

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</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.

положительных эмоций. В сложившейся ситуации трудно вести речь о высокопроизводительном и результативном труде, о развитии инициативы и творческих способностей работников – иными словами, о высоком уровне внутренней мотивации и положительном отношении к труду.

Мотивация – это род управленческого воздействия на работников в целях побуждения их к деятельности для достижения целей организации<sup>3</sup>.

Иными словами, мотивация – совокупность стимулирующих факторов, способствующих повышению активности персонала в процессе трудовой деятельности.

По мнению Скворцова В.Н. и Маклаковой Е.А., система мотивации выступает основным связующим звеном между целями организации и целями работников. При разработке правильной системы мотивации сотрудников происходит повышение продуктивности труда, так как сформированная внутренняя мотивация положительно влияет на деятельность специалистов в 89 % ситуаций и как следствие возрастает прибыльность предприятия<sup>4</sup>.

Основная функция мотивации состоит в том, что она оказывает прямое влияние на поведение сотрудников организации и формирует у них побудительные мотивы к эффективному и высокопроизводительному труду. Продуманная мотивация активизирует трудовую деятельность работников, повышает эффективность всей системы управления персоналом.

В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создание стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. В этой связи как синонимичные термину мотивация используются также термины стимулирование и мотивирование. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом.

Представления о возможностях мотивации труда работников претерпели большие изменения в практике управления. Долгое время считалось, что естественным и достаточным стимулом для побуждения работника к эффективному труду является материальное вознаграждение. Тейлор, основатель школы научного менеджмента, разработал свою систему организации труда работников, убедительно доказывающую связь между производительностью труда и его оплатой. Но эксперименты Мэйо в Хоторне обнаружили колоссальное

---

<sup>3</sup> Парушина Н.В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов посредством совершенствования системы мотивации труда в организации // Аудитор. 2016. № 8. С. 38-47.

<sup>4</sup> Черемошкина Л. Мотивация труда персонала строительной компании факторы и методы влияния // Человек и право. 2016. №5 С. 75-79.

влияние на производительность труда других факторов – психологических. В дальнейшем появились разные психологические теории мотивации и стимулирования, пытающиеся с различных позиций рассмотреть факторы и структуру мотивационного процесса.

В итоге, так называемая политика «кнута и пряника» сменилась выработкой сложных систем стимулирования мотивации работников к труду, которые основываются на результатах ее теоретического базиса.

Особая роль мотивации в системе управления персоналом обусловлена тем, что использование самых современных разработок, привлечение новейших технологий принесут нулевой результат, если сотрудники организации не будут стремиться своим трудом способствовать достижению целей организации и выполнению ею своей миссии. Готовность и желание человека качественно выполнять свою работу относятся к основным факторам успеха функционирования организации<sup>5</sup>.

Система мотивации создается для того, чтобы у работника появились стремление результативно работать. Если управленческому персоналу удастся сформировать у сотрудников высокий уровень внутренней мотивации к труду, это приводит к тому, что человек удовлетворен своим трудом, получает от него радость, труд становится для него способом самореализации и средством самовыражения. Как правило, уровень рабочей дисциплины в такой организации характеризуется малым количеством прогулов, больничных листов и низкой текучестью кадров.

Общепризнанной является точка зрения, согласно которой мотивация является движущей силой человеческого поведения, в основе её лежит взаимосвязь потребностей, мотивов и целей человека

Система мотивации персонала в организации – комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, за которую платят деньги, но прежде всего к особой старательности и активному желанию работать именно в этой организации, к получению высоких и высочайших результатов в своей деятельности, лояльности по отношению к руководству.

Исследование развития теоретических представлений о содержании и регулировании мотивационных процессов в сфере труда позволяет определить, что по мере социально-экономического развития общества менялось направление вектора мотивационных воздействий. От первоначальной ориентации строго на повышение производительности труда, то есть стимулирование физической активности, мотивация постепенно стала ориентироваться на

---

<sup>5</sup> Воронина Л.И. Эффективность и результативность системы мотивации труда персонала государственных и муниципальных служащих // Менеджмент в государственных структурах: Альманах. 2017. С. 47-65.

повышение качества труда, стимулирование творческой активности, инициативы и на закрепление работников на предприятии.

При планировании и организации работы руководитель определяет, что конкретно должна выполнить возглавляемая им организация, кто, как и когда, по его мнению, должен это сделать. Если выбор этих решений сделан эффективно, то руководитель получает возможность координировать усилия многих людей и сообща реализовывать потенциальные возможности группы работников. Главная задача с точки зрения мотивационного процесса работников – это сделать их не столько обладателями средств производства, сколько владельцами своей собственной рабочей силы.

Руководители воплощают свои решения в дела, применяя на практике основные принципы мотивации. Люди, трудящиеся в современных организациях, обычно гораздо более образованны и обеспечены, чем в прошлом, поэтому мотивы их трудовой деятельности более сложны и трудны для воздействия<sup>6</sup>.

Достижение эффективного уровня производительности труда и дальнейшее его поддержание в организации зависят от системы мотивации ее персонала. В каждой организации система мотивации труда носит специфический характер, учитывающий структурные и отраслевые особенности организации, масштабы и направления ее деятельности, систему управления ресурсами, уровень квалификации сотрудников, половозрастной состав персонала, социальную и национальную принадлежность, тип темперамента и др.

Человек является основой любого коллектива, а коллектив - основой любого предприятия. Именно сотрудники обеспечивают успех его функционирования. Необходимо понимать, что любому работнику очень важно ощущать чувство принадлежности, важно видеть и понимать, что именно его вклад в деятельность привел к хорошему результату. В связи с этим, в организации возникает необходимость правильного построения системы управления. Руководителю необходимо рассматривать своих сотрудников не только в качестве рабочей единицы, но и понимать, что каждый сотрудник – это, прежде всего, человек. Управляющий должен понимать человеческую природу. Именно в этом и заключается главная сложность. Человеческий характер очень разнообразен и может быть как очень прост, так одновременно и очень сложен. Понимание важности данного факта – предпосылка к эффективной мотивации человека на рабочем месте, а значит, и эффективного управления. Недостаточно правильно определенная мотивация

---

<sup>6</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.

сотрудников в современной системе управления организацией снижает показатели результативности ее деятельности<sup>7</sup>.

Мотивацию поведения работников организации следует направлять в сторону определения сотрудником потребностей коллектива, как своих собственных. Умение понимать и воспринимать внутренние потребности и потребности организации, как единые, и ведет к достижению и личных, и коллективных результатов.

На сегодняшний день, организации очень тщательно подходят к выбору и проработке своей мотивационной системы, основываясь на прошлом опыте и привнося что-то новое, ведь именно благодаря такому отношению к мотивации труда, у компании появляется возможность получить максимальную отдачу со стороны сотрудников. Эффективно разработанная мотивационная система организации является огромным преимуществом, которое благотворно влияет на работу организации и на все его ключевые показатели. Понимание потребностей организации, как своих собственных, заинтересованность служащих в успешном развитии организации, желание постоянного увеличения эффективности и являются главными условиями повышения производительности труда.

#### *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. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Алгоритм построения системы мотивации труда персонала на основе крi // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. № 5 (119). С. 90-101.

3. Парушина Н.В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов посредством совершенствования системы мотивации труда в организации // Аудитор. 2016. №8. С.38-47.4.

4. Черемошкина Л. Мотивация труда персонала строительной компании факторы и методы влияния // Человек и право. 2016. № 5 С. 75-79.

5. Воронина Л.И. Эффективность и результативность системы мотивации труда персонала государственных и муниципальных служащих // Менеджмент в государственных структурах: Альманах. 2017. С. 47-65.

---

<sup>7</sup> Слепцова Е.В., Багарян Л. Мотивация персонала как условие роста производительности труда // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 3-2. С. 123-126.

6. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Алгоритм построения системы мотивации труда персонала на основе крі // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. № 5 (119). С. 90-101.

**Мирошник Д.А.**

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

## **ТЕХНОЛОГИЯ КАДРОВОГО АУДИТА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

Технология кадрового аудита непосредственно связана с его практической реализацией и подразумевает последовательность действий по подготовке, организации и проведению кадрового аудита. Кадровый аудит на промышленном предприятии предполагает оценку кадрового потенциала относительно целей и задач, поставленных предприятием, предметом анализа являюся все составляющие управленческого процесса, целью – диагностика причин возникновений проблем по вине сотрудников и руководства. Это независимая проверка кадровых соответствий бумаг, прописанных в трудовом кодексе Российской Федерации. В качестве основных кадровых бумаг выступают трудовые книжки, график отпусков, трудовые договора. Кадровый аудит необходим, в первую очередь, предприятиям и их управляющим для того, чтобы учреждение добилось куда более успешных результатов.

Внедрение технологии кадрового аудита включает проверку способностей работников предприятия и оценку соответствия занимаемым местам, а также определение того, насколько эффективна работа каждого индивидуально и в коллективной работе, насколько эффективно выполнение своих функций работников в частности и насколько эффективна и прибыльна работа предприятия в целом. Данные аспекты способствует улучшению показателей прибыльности и доходности предприятий того или иного профиля работы.

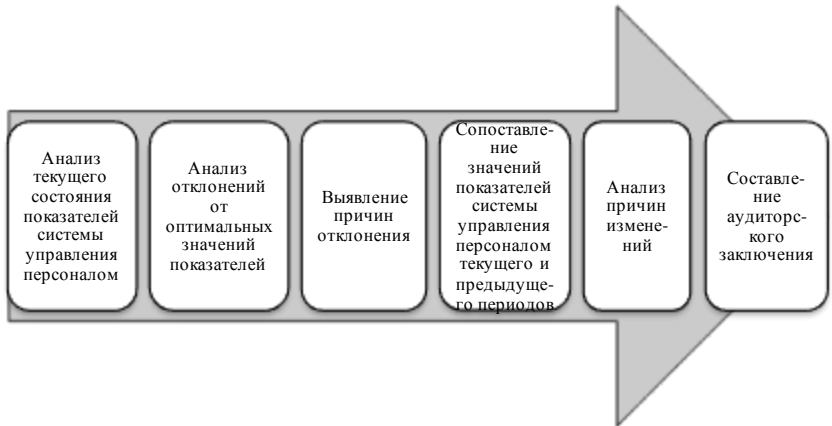
Кадровый аудит помогает предприятию обнаружить проблемы среди сотрудников и кадровой политики руководителей, однако решение о принятии, увольнении или повышении остается за руководителями. Аудит только помогает разобраться в проблемах предприятий и выносит предложение об улучшении в рамках общей кадровой политики учреждений, поэтому кадровый аудит можно отнести скорее к рекомендательной процедуре, данный аудит не является управленческой практикой, поскольку его работа сводится к совету, а окончательное решение остается за управляющей структурой.

В большинстве случаев кадровый аудит необходим предприятиям, которые после смены либо перемещений изнутри коллектива, обнаружили резкое снижение работоспособности, амбициозности и

мотивации целого коллектива и отдельных сотрудников в частности, что не могло не сказаться на общей эффективности и прибыльности предприятия. Часто кадровый аудит бывает очень востребованным в организациях, чья прибыль оказалась чрезмерно низкой и уверенно ведет предприятие к банкротству. В данных случаях помогает технология кадрового аудита, которая помогает понять, что привело к тому, что предприятие перестало приносить прибыль, рассчитать отрицательные влияния факторов на работу, проанализировать и понять какие кадровые переустановки повлекли за собой такие критические изменения.

Здесь уместно обратить внимание на тот факт, что проведение кадрового аудита актуально не только для предприятий, которые находятся на грани риска и терпящих убытки, но и для успешных предприятий, желающих ещё больше увеличить эффективность и повысить поток прибыли. В данном случае помогает кадровый аудит, который рассчитывает, какие коллективы работают эффективнее, какие сотрудники работают в отрицательную для предприятия сторону, какие руководители умеют добиваться самых больших результатов эффективности работы и почему [2].

В общем виде технология кадрового аудита на промышленном предприятии имеет следующий вид:



**Рис. 1. Схема технологии проведения кадрового аудита**

Цель кадрового аудита – проверка сотрудников на предмет соответствия характеру работы, эффективности рабочего процесса, умений работать как в расслабленных условиях, так и в условиях профессионального стресса. Следовательно, основной целью кадрового аудита является анализ того, в каких ситуациях и при каких условиях предприятие достигает наибольшей рабочей эффективности, каких работников необходимо оставить в организации, каким сотрудником необходимо предоставить руководящую должность и соответственно обнаружить тех, чье сокращение принесет



предприятию пользу либо сотрудников, требующих понижения в должности, поскольку они не справляются с возложенными на них обязанностями по руководству и принятию серьезных решений.

Аудит кадрового делопроизводства предприятия обязательно должен включать следующие элементы:

1. Проверка правильности оформления и фактического наличия кадровой документации.

2. Контроль соответствия трудовых договоров российскому законодательству.

3. Проверка соответствия нормативных локальных актов требованиям трудового законодательства.

4. Контроль правильности заполнения личной кадровой документации и документов по перемещению и увольнению сотрудников.

5. Проверка соблюдения установленных правил хранения и последующей архивации документации по кадрам.

6. Внесение предложений по исправлению, выявленных в процессе проверки ошибок и несоответствий [1].

В процессе аудита кадровых документов проводится сплошная проверка правильности оформления документации отдела кадров и проверка соответствия ее требованиям действующего российского законодательства и внутренних нормативных актов [4].

Одним из ключевых критериев кадрового аудита является профессионализм аудитора, ведь это работа, к которой необходимо относиться непредвзято, аудитор обязан оценивать персонал максимально объективно, не давая воли личным симпатиям и антипатиям, а также состраданию и жалости.

Часто для кадрового аудита характерно составление тестовых работ, как профессиональных, так и личностных. Достаточно часто результаты работ безо всякого снисхождения оказывают большое влияние на профессиональный уровень работника и впоследствии могут его понизить.

В ряде случаев кадровые агентства ссылаются на единый квалификационный справочник, согласно которому оценивается квалификация сотрудников, для чего используются такие широко распространённые рабочие критерии:

1) Квалифицированность работы персонала и его соответствие занимаемой должности.

2) Умение персонала оперировать рабочим временем эффективно.

3) Способность к работе в условиях профессионального стресса и под давлением вышестоящего сотрудника.

4) Оценка полноценности и взаимодополняемости персонала [3, 5, 6].

Вдобавок, при оценке персонала аудиторы учитывают правильность организации и эффективности кадровой политики

руководства, а также уровень текучести персонала в рамках этой организации.

По итогам аудита эксперты выносят решение о соответствии и соответственно несоответствии персонала их должностям, о том, что необходимо улучшить в политике предприятия. Также в отчете пишется об отрицательных действиях руководства и путях их устранения [4].

Можно выделить три способа кадрового аудита, которые применяются по очереди, впоследствии совмещая результаты и вынося итоговое решение.

Первый способ – проверка документации предприятия, ее соответствие законодательству и правильность кадровой политики руководства по отношению к сотрудникам и общей организации работы.

Второй способ – психоэмоциональный, который проходит в рамках разговоров с сотрудниками, также заполнения тестовых бланков с тем, чтобы оценить мотивацию, работоспособность и профессиональную усталость персонала.

Третий способ – коммерческий, который сводится к общей оценке успешности и прибыльности предприятия, которая была достигнута в оговоренные сроки способами изученной политики.

После анализа результатов в целом выносятся итог, который фиксируется на бумаге в качестве вывода, и на основании которого предприятие в дальнейшем будет прорабатывать свою политику.

Таким образом, в ряде случаев кадровый аудит в качестве обязательной проверки работоспособности сотрудников становится мощным стимулом для повышения качества и скорости работы персонала. Технология кадрового аудита на промышленном предприятии позволяет не только мотивировать работников снизу, но и сменить в лучшую сторону кадровую политику на верхнем уровне, что делает аудит кадров одной из более демократичных работ с персоналом и его руководителями. Кадровый аудит предприятия ставит перед собой цель выявить потенциальные риски, определить возможные нарушения в области трудового законодательства и разработать предложения по приведению кадровой документации в четкое соответствие с требованиями законодательства и положениями внутренних нормативных актов.

### *Литература:*

1. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. – М.: Юрайт, 2013. – 368 с.

2. Колесникова О.А., Рывкина Р.В. Кадровые проблемы российской промышленности – где выход? / О.А. Колесникова, Р.В. Рывкина. – М.: Население и общество, 2013 – 392.

3. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал / Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2015. – 80 с.

4. Парушина Н. В. Аудит: основы аудита, технология и методика проведения аудиторских проверок / Н.В. Парушина, Е.А. Кыштымова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Форум: ИНФРА-М, 2015. – 560 с.

5. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. – С. 49.

6. 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.

**Миросник Д.А., Авилова Ж.Н.**

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

## **ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ КАДРОВОГО АУДИТА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Возрастание роли кадрового аудита в современных компаниях обусловлено необходимостью осуществления независимой проверки деятельности кадровой службы организации, правильности составления кадровых документов и заключения трудовых договоров с работниками, соблюдения требований охраны труда и норм трудового законодательства. Любой спор и трудовой спор, в частности, можно избежать, а также разрешить его с минимальными потерями времени, сил и денег – если в организации есть четкая структура ведения кадровой документации. Квалифицированные специалисты в данной области проводят кадровый аудит организации, выявляя нарушения трудового законодательства, сопровождают компанию при проверке Государственной инспекции труда с минимальными рисками для организации, а в случае неправомерного привлечения к административной ответственности, могут обжаловать штрафы Государственной инспекции труда в суде.

Кадровый аудит представляет комплексную проверку кадровой документации организации на предмет соответствия нормам трудового законодательства и кадрового делопроизводства [4, 5, 6].

Некоторые организации неосмотрительно пренебрегают данной частью работы компании: неправильно заключенный трудовой договор, оформленная с нарушениями трудовая книжка грозит для

работодателя не только судебным спором с работником, но и штрафом со стороны Государственной инспекции труда при проверке, проведенной по жалобе недовольного сотрудника. Кроме того, даже договорившись с работником, подавшему жалобу в Государственной инспекции труда, о мирном решении возникшего спора, не заставит инспекцию отказаться от проведения проверки в отношении организации.

Внеплановая проверка Государственной инспекции труда по жалобе работника или по информации государственных органов обычно проводится внезапно и работодателю не дается времени к ней подготовиться, поэтому необходимо своевременно выявлять и в последующем исправлять ошибки в кадровой документации организации.

Стоит отметить следующие преимущества проведения кадрового аудита:

- объективный и непредвзятый анализ состояния кадровой документации организации и оценка компетенций кадровых работников;
- уменьшение рисков нарушения трудового законодательства, а, следовательно, и лишения работника повода обращения с жалобами в государственные органы о защите трудовых прав, а также в суд;
- исправление недочетов и ошибок в кадровой документации до момента проведения проверки со стороны государственных органов.
- позволяет руководителю увидеть имеющуюся систему управления персоналом всей организации.

Для оперативного определения слабых мест в кадровой документации компании целесообразно как можно раньше провести кадровый аудит с привлечением независимых квалифицированных специалистов в области трудового права. Проведение кадрового аудита организации целесообразно проводить в следующих случаях.

1) Внесение изменений в трудовое законодательство. Например, это касается случаев введения новых законов, устанавливающих дополнительные обязанности, процедуры, документы.

2) Смена руководителя службы отдела кадров либо иного лица, занимающегося кадровой работой в организации. В этом случае целесообразно предоставить новому начальнику кадрового подразделения информацию о том, какую работу требуется провести в будущем.

3) Необходимость оптимизации функционирования кадровой службы, проверки правильности и эффективности ее деятельности. Аудит в этом случае проводится, если есть сомнения в правильности работы кадровой службы. Например, он целесообразен в ситуации, когда организация в ходе очередной проверки со стороны контролирующих органов была привлечена к ответственности за нарушения в сфере трудового законодательства.

4) Наличие информации о предстоящей проверке со стороны контролирующих органов. Аудит при этом проводится с целью предотвратить возможные штрафы и не допустить вынесения предписаний в адрес организации.

5) Смена руководителя компании. Проверка проводится для того, чтобы новое руководство обладало информацией о положении дел в кадровой службе.

Можно выделить следующие задачи кадрового аудита:

- а) поиск проблем в области управления персоналом и формирование путей их разрешения;
- б) формирование эффективных кадровых методов управления;
- в) приведение кадрового делопроизводства и документооборота в соответствие с требованиями нормативно-правовых актов;
- г) сокращение кадровых затрат;
- д) выявление возможных кадровых рисков и угроз, предотвращение возможности появления проблем в будущем [2].

Методы аудита представляют совокупность средств, которые позволяют добиться выполнения поставленных задач. Условно их можно разделить на 2 группы:

1. Организационные, то есть направленные на разработку методик, позволяющих провести аудит в компании.

2. Информационные, позволяющие получить необходимые для проведения аудита сведения [1].

Организационные методы включают:

- разработку аудиторских методик для проведения комплексных проверок;
- изучение правовых и технологических особенностей построения кадровой работы;
- обучение специалистов, уполномоченных на проведение аудита.
- Информационные методы включают:
  - методы наблюдения за кадровой работой и кадровыми процессами;
  - диагностические методы (тестирование, анкетирование, сбор статистических данных, анализ трудовых процессов и кадровой документации);
  - проверку соответствия кадровой документации нормативным требованиям, установленным трудовым законодательством [3].

Далее рассмотрим этапы кадрового аудита.

В случае проведения экспресс-аудита, кадровый аудит предусматривает 2 этапа:

1. Определение перечня кадровых документов, предусмотренных законодательством, и проверку их наличия.

2. Подготовка отчета, в котором содержится перечень отсутствующих кадровых документов и рассчитывается размер возможного штрафа при проверке со стороны надзорных органов.

Однако целесообразнее проводить полный аудит, который включает следующие этапы:

1) Проверка наличия обязательных локальных актов, документов, определение отсутствующей документации.

2) Экспертиза всех имеющихся в организации кадровых документов, проверка их соответствия требованиям действующего законодательства, выявление нарушений и ошибок, в том числе в систематизации и хранении кадровой документации.

3) Подготовка отчета о результатах проведения аудита, в который включаются сведения о допущенных нарушениях. Также отчет может содержать выводы об оценке рисков выявленных нарушений, рекомендации по их устранению, предложения по оптимизации работы.

4) Получение объяснений от кадровых сотрудников, которые ответственны за кадровый документооборот, проведение разъяснительных бесед в форме лекций, семинаров.

5) Проведение работ по исправлению выявленных недостатков.

Таким образом, проведение кадрового аудита не обязательно, но рекомендовано в различных ситуациях. Например, он желателен в случае назначения нового руководства организации, начальника отдела кадров или включения организации в план проверок Государственной инспекции труда. Проведение аудита позволит избежать обнаружения нарушений ведения кадровой документации и, следовательно, привлечения к административной ответственности за их допущение.

### *Литература:*

1. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. – М.: Юрайт, 2013. – 368 с.

2. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал / Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2015. – 80 с.

3. Парушина Н. В. Аудит: основы аудита, технология и методика проведения аудиторских проверок / Н.В. Парушина, Е.А. Кыштымова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Форум: ИНФРА-М, 2015. – 560 с.

4. Рогуленко Т.М. Основы аудита / Т.М. Рогуленко. – М.: Флинта, 2016. – 672 с.

5. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. – С. 49.

6. 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.

**Михайличенко С.А., Пучка О.В., Буряк Ю.Ю.**  
*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

### **БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО КАК ОДНА ИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ КАТЕГОРИИ SOFT SKILLS**

В представленной статье освещены теоретические понятия «профессиональный стандарт», «компетенция», soft skills или Гибкие навыки, в отличие от профессиональных навыков в традиционном понимании (рассматриваемых в этом дискурсе как «жёстких», от англ. hard skills), не зависят от специфики конкретной работы, тесно связаны с личностными качествами и установками (ответственность, дисциплина, самоменеджмент), а также социальными навыками (коммуникация, в частности, слушание; работа в команде, эмоциональный интеллект) и менеджерскими способностями (управление временем, лидерство, решение проблем, критическое мышление)<sup>1</sup>. Также мы рассмотрим особенности их овладения студентами вузов и применения выпускниками полученных знаний с целью повышения конкурентоспособности на рынке труда и успешной самореализации в области построения карьеры. Одним из инструментов овладения необходимыми soft skills (или еще одно практически аналогичное определение – метакомпетенция) является обучение студентов по факультативному курсу «Бережливое производство», организаторами которого выступили сотрудники Центра по содействию трудоустройству выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова, кафедры стандартизации и управления качеством, а также Региональный центр компетенций Белгородской области.

Как известно, традиционная система образования России вырастила и подготовила большое количество выдающихся ученых и инженеров с мировым именем, которыми можно гордиться. Но в последнее время она все чаще стала давать системные сбои. Тот факт, что значительная часть выпускников вузов устраивается работать не

---

<sup>1</sup> Гибкие навыки. Электронный ресурс. Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B8%D0%B1%D0%BA%D0%B8%D0%B5\\_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%8B%D0%BA%D0%B8](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B8%D0%B1%D0%BA%D0%B8%D0%B5_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%8B%D0%BA%D0%B8)

по специальности – одно из проявлений этого. Другое – низкие позиции ведущих вузов России в мировом рейтинге.

Вслед за изменениями в современной профессиональной деятельности инженеров произошла смена парадигмы российской системы высшего технического образования, необходимая для глобальной мобильности и международного сотрудничества. В соответствии с этим, образовательные стандарты программы переориентированы с **содержания на результат обучения**. Под результатом обучения по ФГОС понимают – освоенные компетенции и умения, усвоенные знания, обеспечивающие квалификацию и уровень образования.

В настоящее время программы подготовки и учебные планы студентов в вузах России должны соответствовать нормам и требованиям, предъявляемым к выпускнику университета соответствующим профессиональным стандартом. Вышеуказанный стандарт выступает ориентиром, определяющим качество подготовки молодых специалистов на основе компетентного подхода. Профстандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Такое определение дает ч.2 ст.195.1 Трудового кодекса РФ. Профстандарт является достаточно новым понятием, которое было внесено в Трудовой кодекс только в конце 2012 года. Необходимость введения профстандартов была обусловлена тем, что характеристики должностей, содержащиеся в Единых квалификационных справочниках, уже не соответствовали современной ситуации на рынке труда. Описание требований к специалисту в профессиональных стандартах носит комплексный характер. В нем используются более современные конструкции в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы. Эти особенности профессиональных стандартов делают их основными элементами национальной системы квалификаций, связывающими сферу труда и сферу профессионального образования<sup>2</sup>.

Современный компетентный подход в науке обозначает междисциплинарность как источник инноваций. В образовательной сфере это проявляется в том, что выше, скорее, оцениваются личностные качества, навыки, способы мышления, чем знания по спектру изучаемых молодым специалистом предметов в образовательном учреждении. В исследованиях В.И. Звонникова, И.А. Зимней, М.Б. Чельшевой и др. отмечается, что в основе компетентного подхода заложена ориентация «свободного

---

<sup>2</sup> Трудовой кодекс РФ. Комментарий к последним изменениям/ под ред. Г.Ю. Касьяновой. М.: АБАК, 2016. С. 149; Профстандарт. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.kdelo.ru/profstandart>.



развития человека», основанная на творческой инициативе личности и профессиональном саморазвитии, что должно впоследствии повысить конкурентоспособность и мобильность специалиста на сегодняшнем рынке труда. Вышесказанное свидетельствует об актуальности вопросов формирования у студентов-бакалавров профессионального обучения таких качеств и компетенций, необходимых, с одной стороны, для ведения профессиональной деятельности непосредственно в области информатики, информатизации, психологии, педагогики и т.д., с другой стороны, необходимо сформировать компетенции, ориентированные на воспитание профессионального саморазвития личности будущих специалистов. Для этого необходимо развивать компетенции личностного характера, которые в дальнейшем могут способствовать формированию новых компетенций, необходимых для поддержания конкурентоспособности специалиста в выбранной сфере деятельности, либо для получения смежной квалификации.

Представленная выше теоретическая модель соответствия выпускников современным требованиям рынку труда фактически диссонирует с устоявшимися представлениями о результатах подготовки молодых специалистов, их востребованности со стороны работодателей. Отметим, что понятие «востребованности» родственно термину «конкурентоспособности». «Компетенцию» исследователи определяют как «способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области». При этом центральным элементом компетентного подхода определяют метакомпетенции, как компетенции, позволяющие формировать новые знания и компетенции. В работах зарубежных ученых значение понятия метакомпетенции раскрывается по аналогии с понятием «метакогниции», трактуемой в свою очередь в литературе как «знание о собственном знании». В работах немецкого исследователя в области управления компетенциями Ж. Эрпенбека метакомпетенция выступает исходной диспозицией (предрасположенностью), на основе которой возможно формирование разного рода компетенций.

По мнению многих исследователей, в наше время актуально (под понятием актуальность мы подразумеваем в данном случае не нигилизм по отношению к профессиональным знаниям, а лишь приоритетность) не получение или воспроизведение знаний, умений и навыков, а формирование у выпускников метакомпетенций, как способности не только адекватно манипулировать полученными в результате образования знаниями, умениями и навыками, формировать у себя новые навыки и компетенции.

#### **Сравнительная характеристика soft skills и hard skills**

Метакомпетенция	Компетенция
Направленность на решение новых задач	Направленность на решение задач на основе известных

	способов действия
Проявление в новых условиях / в изменившихся условиях	Проявление в стабильных, неизменяющихся условиях
Обобщенный характер	Более специфичный характер
Ориентированность на личность	Ориентированность на задание

Отметим, что учить технологично – не значит учить на основе воспроизводства знаний, а значит широко использовать творческие процессы, развивать и репродуктивную, и творческую деятельность обучаемых, достигать запланированного результата (стандарта образования) в совокупности с усвоением творческого опыта и ценностных отношений. Ориентация на педагогические технологии означает переход от академической (знаниевой) парадигмы к деятельностной, центрированной на студенте. Студент и преподаватель становятся партнерами. Соответственно, изменяется роль преподавателя – от позиции транслятора знаний к позиции консультанта, тьютора, технолога, модератора сопровождающего процесс освоения студентом профессиональных модулей, т.е. процесс готовности к реализации основных видов профессиональной деятельности. По мнению экспертов, многоукладная экономика и многообразие профессионально-образовательных интересов населения формируют рыночный спрос на инженерное образование различного уровня и характера: инженеры-профессионалы (инженерная элита), инженеры-энциклопедисты, ориентированные на работу в малых предприятиях, инженеры-технологи и инженеры по трансферу технологий.

#### **Категории выпускников-инженеров**

Категория	<i>Целевые компетенции</i>
Инженеры-энциклопедисты	«Мастера на все руки», ориентированные на работу в малых предприятиях, где отсутствует разделение интеллектуального труда.
Инженеры-технологи	Специалисты, способные обеспечить освоение готовых высоких наукоемких технологий и их внедрение в производство.
Инженеры по трансферу	Специалисты, способные обеспечить трансфер научных идей в технологию, организовать производство товаров и услуг на их основе.
Инженеры-профессионалы	Систематики, носители целостной инженерной деятельности, способные к творческой работе на всех этапах жизненного цикла создания систем от исследования и конструирования до разработки технологии, изготовления, доведения до потребителя и обеспечения эксплуатации.

Метакомпетенции или надсистемные компетенции отражены в понятии «компетенции личностного характера» в исследованиях И.А. Зимней, А.В. Хуторского, Е.В. Резчиковой, В.С. Чернявской, Л.М. Орбодоевой, С.Г. Несмеянова и др. Развитие метакомпетенций студентов является психологической основой будущей востребованности их на рынке труда, поскольку они:

- а) соответствуют постнеклассическому этапу развития общества;
- б) являются межпредметными, а значит универсальными компетенциями, которые важны для решения любой профессиональной и жизненной проблемы;
- в) рынок труда динамичен, а наличие метакомпетенций позволяет вырабатывать адекватные новым условиям и возможностям стратегии.

По мнению А.М. Николаева, на воспитание профессионального саморазвития личности оказывают влияние такие метакомпетенции, как *самопознание* и *самореализация*. Анализ определений и понятий «самопознание» и «самореализация», представленных в педагогической литературе, позволяет вывести следующие определения – *метакомпетенция «самопознание»* представляет собой осознание и накопление потенциала личности студента в предстоящей профессиональной деятельности, которая формируется через такие компоненты, как самообразование, самоорганизация и самовоспитание личности. Накапливаемый потенциал личности формирует некий фундамент, от «прочности» которого зависит качество и многообразие формируемых в дальнейшем профессиональных компетенций. *Метакомпетенция «самореализация»* является продолжением самопознания, проявляющаяся в реализации накопленного потенциала личности студента, через самовыражение и самоутверждение. Самовыражение протекает в тесной связи с формированием профессиональных компетенций, и чем лучше сформированы компетенции, тем выше будет самовыражение. По мере того как крепнут профессиональные компетенции, возрастает и самоутверждение. Таким образом, полученные навыки и знания являются основой для профессионального развития личности, а не самоцелью. Добавим, что сформированные метакомпетенции на одной дисциплине способствуют формированию компетенций на другой смежной или продолжающей цикл дисциплине, проявляя метапредметную функцию. В трудах И.А. Зимней, А.В. Хуторского, Л.М. Орбодоевой указывается о неразрывной связи метакомпетенций с метакогнитивными процессами. Развитие умения управлять своими познавательными процессами может быть реализовано при помощи методов обучения, направленных на самостоятельную деятельность студента. Одной из таких методик обучения является метод проектов.

Таким образом, при реализации факультативных курсов, посвященных *успешной* самореализации студентов на рынке труда и достижениями ими карьерных высот в течение профессиональной

деятельности, необходимо в первую очередь обозначить метакомпетенции, которыми должен обладать слушатель по результатам прохождения обучения по вышеуказанным курсам. Эффективным инструментом достижения поставленной цели является изучение студентами курса «Бережливое производство» с целью построения успешной карьеры.

В рамках осуществления национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» необходимо обеспечить за счет внедрения технологий бережливого производства ежегодный темп роста производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики России не ниже 5% к 2024 году. К участию в проекте планируется привлечь не менее 10 000 предприятий в 85 субъектах России. Отметим, что lean-технологии направлены на устранение всех видов потерь в структурных подразделениях организации. Предполагают вовлечение в процесс совершенствования работы подразделений каждого работника.

### *Литература:*

1. Настольная книга кадровика/ под ред. Г.Ю. Касьяновой (10-е изд., перераб. и доп.). М.: АБАК, 2017. 544 с.
2. Трудовой кодекс РФ. Комментарии к последним изменениям/ под ред. Г.Ю. Касьяновой. М.: АБАК, 2017. 320 с.
3. Орбодоева Л.М. К вопросам формирования профессиональной метакомпетенции в процессе лингвистической подготовки в вузе// Вестник Кемеровского государственного университета. 2015. Вып. № 2 (62). Т.3. С. 93 – 97.
4. Шабанов О.А. Метакомпетенция и метакомпетентность в рамках компетентностного подхода в образовании// Человек и образование. Вып. №3 (44). 2015. С. 53 – 56.
5. Орбодоева Л. М. Метакомпетенция как компонент содержания профессиональной иноязычной подготовки студентов в языковом вузе // Вестник МГЛУ. 2014. Вып. № 14(700). С. 144 – 153.
6. Литвинов А.В., Иволина Т.В. Метакогниция: понятие, структура, связь с интеллектуальными и когнитивными способностями (по материалам зарубежных исследований)// Современная зарубежная психология. 2013. Вып. № 3. С. 59 – 70.
7. Карпов А.В., Скитяева И.М. Психология метакогнитивных процессов личности. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2005. 352 с.
8. Чернокова Т.Е. Метакогнитивная психология: проблема предмета исследования// Вестник Северного (Арктического) федерального университета. (Серия: Гуманитарные и социальные науки). 2011. Вып. № 3. С. 153 – 158.

9. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. 2005. Вып. № 4. С. 23–30.

**Михайлов В.В., Стативко Р.У., Симонова М.П.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

## **НЕКОТОРЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И СТУДЕНТА**

Право на обучение записано в конституции Российской Федерации: «Статья 5. Право на образование. Государственные гарантии реализации права на образование в Российской Федерации» [1].

**Информационные технологии (ИТ)** используются во многих сферах, например, научных, производственных, обслуживания и стремительно развиваются последние десятилетия. В настоящее время, в связи с эволюцией компьютерной техники и средств коммуникации, когда использование ИТ становится необходимым в деятельности человека, все чаще ведется речь об информационных технологиях обучения.

Совсем недавно компьютер был только на уроках информатики, а остальные преподаватели считали, что не нуждаются в нем. Но сейчас, почти в каждой аудитории есть компьютерная техника, так как ИТ открывают большие возможности в различных отраслях, также они предлагают новые и удобные средства для решения многих задач.

Современные информационные технологии помогают создавать, перерабатывать, распространять информацию. Благодаря им, способы представления учебного материала учащимся стали гораздо эффективнее, поэтому ИТ являются мощным инструментом в образовательном процессе.

Информационные технологии позволяют дать обучающему большое количество знаний, развить интеллектуальные, творческие способности, а также самостоятельно приобретать новые сведения, работая с различными источниками [3-5].

Выделяют несколько типов компьютерных средств, которые чаще всего используют в процессе обучения (по А.В. Дворецкой):

1. **Презентация** – это документ или комплект документов, в которых можно использовать анимацию, вставлять видеофрагменты или аудиофайлы. Ее цель – донести до аудитории информацию в удобной, наглядной форме. Это компьютерное средство может создать любой преподаватель, у которого есть доступ к персональному компьютеру. Презентации используются и для представления ученических проектов.

2. **Электронные энциклопедии** – являются аналогами обычных энциклопедий, словарей, справочников, но, в отличие от них, поддерживают удобную систему поиска (например, по ключевым словам, понятиям), а также быструю навигацию на основе гиперссылок. В электронные энциклопедии могут быть добавлены аудиофайлы и видеотрегменты.

3. **Система виртуального эксперимента** – позволяет учащемуся проводить различные опыты в «виртуальной лаборатории». Основное преимущество в том, что человек может проводить такие эксперименты, которые в жизни были бы невозможны по каким-либо причинам. Недостаток таких программ в том, что есть ограниченность модели, за пределы которой обучаемый не может выйти в ходе своего виртуального эксперимента.

4. **Системы контроля знаний (анкеты, тесты)**. Благодаря таким системам происходит быстрая и удобная проверка знаний в какой-либо области.

5. **Электронные учебники, видеокурсы (видеоуроки)** – позволяют учащемуся лучше разобраться в материале, если в учебном заведении возникли трудности в понимании изложенного материала или какая-то тема была задана на самостоятельное изучение. Также преподаватели могут записывать свои видеокурсы и делать их доступными для учеников.

6. **Обучающие игры и развивающие программы** – программные продукты, содержащие в себе разнообразные задания в игровой форме. Обучающемуся интереснее получать знания в такой форме, потому что присутствует визуализация, сюжет. Выполняя упражнения, развиваются тонкие двигательные навыки, воображение, память [2].

Благодаря информационным технологиям преподаватели могут вести уроки в режиме реального времени (on-line).

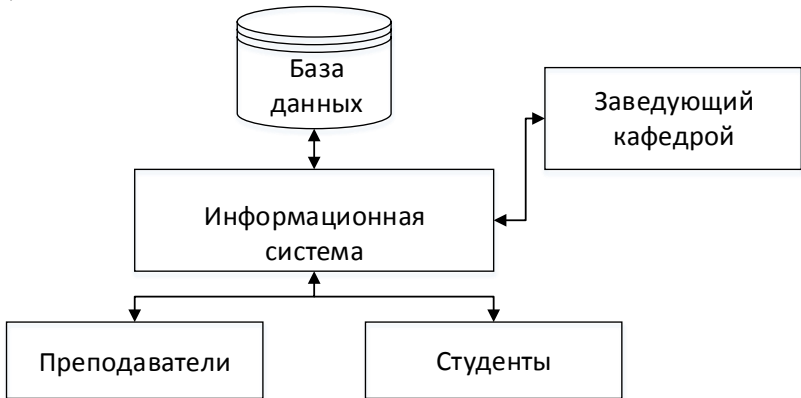
Используя социальные сети, обучающиеся создают диалоги, группы, с помощью которых взаимодействуют друг с другом. Они могут прикреплять различные материалы, задавать вопросы своим товарищам, что также помогает облегчить учебный процесс.

Важным моментом в системе вузовского образования является взаимодействие, которое складывается между преподавателем и студентом. Особенно сложно адаптироваться первокурсникам к новым условиям. Именно на них ориентирована «информационная система взаимодействия преподавателя и студента».

Благодаря такой системе преподаватель может в любое время выложить материалы, необходимые для выполнения заданий и сами упражнения или, наоборот, удалить. Студент может просмотреть эти материалы, задать вопрос, попросить дополнительные пособия или примеры выполнения работы, если возникли трудности, не выходя из дома. Таким образом, обучающемуся будет легче выполнить работу,

потому что он всегда может обратиться за консультацией к преподавателю и процент выполнения учебных работ повысится, а первокурсникам будет легче влиться в работу.

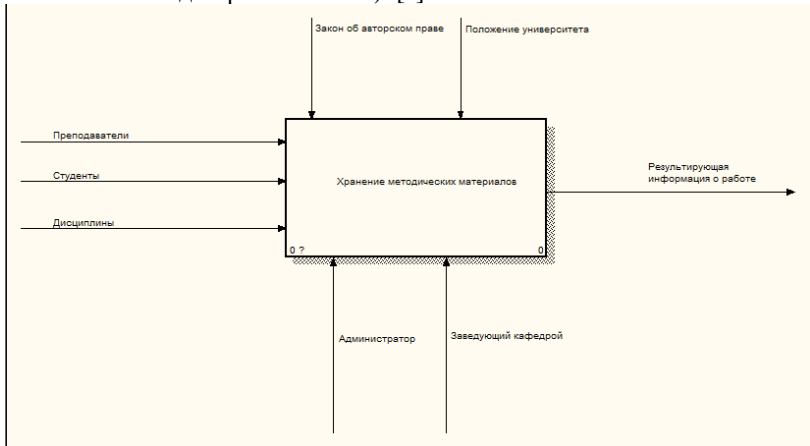
Аппаратная схема системы выглядит так (рис.1. Аппаратная схема):



**Рис. 1. Аппаратная схема**

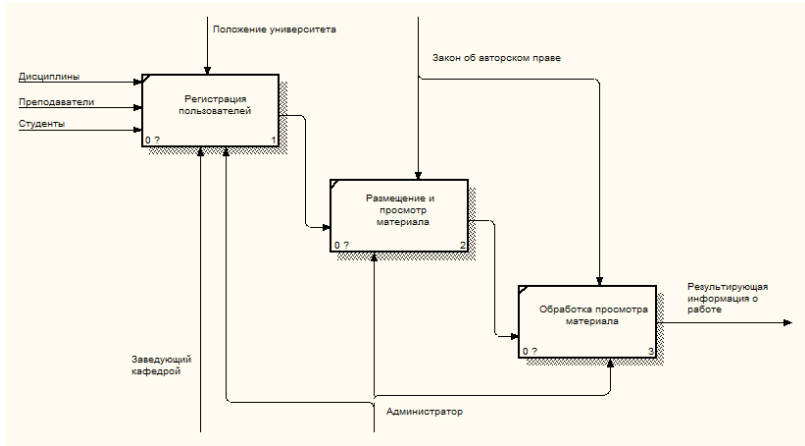
База данных нужна для того, чтобы хранить лекции, пособия, методические указания и прочие материалы. Заведующий кафедрой регистрирует преподавателей и студентов в системе. Зарегистрированный пользователь заходит в информационную систему и выполняет свои намеченные цели.

Характеристика и предложенная конфигурация (рис.2.Контекстная диаграмма IDEF0) [6]:



**Рис. 2. Контекстная диаграмма IDEF0**

Один из вариантов декомпозиции представлен на рисунке (рис.3. Диаграмма декомпозиции IDEF0):



**Рис. 3. Диаграмма декомпозиции IDEF0**

В данной работе была предложена информационная система, которая является «помощником» обучающимся, а также полезна преподавателям. Полагаем, что ее реализация усилит выполнение учебного плана и улучшит качество учебного процесса.

#### *Литература:*

1. Конституция Российской Федерации;
2. Дворецкая, А.В. Основные типы компьютерных технологий / А.В. Дворецкая// Школьные технологии. – 2004. – № 3 – с. 201
3. Ларичев, О.И. Качественные методы принятия решений. Вербальный анализ решений / О.И. Ларичев, Е.М. Мошкович – М.:Наука, Физматлит, 1996. – 208 с.
4. Заде, Л. Понятие лингвистической переменной и его применение для принятия приближенных решений / Л. Заде.– М.: Мир, 1976.– 165 с.
5. Стативко, Р.У Использование аппарата нечетких множеств в теоретико-информационном анализе Интернет-портала образовательной организации/ Р.У. Стативко // XXI ВЕК: Итоги прошлого и проблемы настоящего плюс – Пенза, – том 7, №3(43). 2018, с.31-35
6. Мартин Р. Чистый код: создание, анализ и рефакторинг. / Р. Мартин. – СПб;М: Питер, 2010– 464 с



**Морозов В.Б., Морозова Т.Г.**

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

**РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОГО ПРОЕКТА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ «ПРОФВЕКТОР»  
В ТУЛЬСКОМ РЕГИОНЕ**

Проект профессиональной ориентации «ПрофВектор» представляет собой SoftSkills-курс для молодёжи: учащихся, студентов, выпускников, в котором осуществляется профессиональная поддержка в формировании потенциальных и фактической компетенций успешного в своей карьере человека.

Участник формирует реальное резюме, используемое при профориентации и трудоустройстве, поступлении в профессиональную образовательную организацию, статусной и карьерной самопрезентации.

Тематика мероприятия охватывает все стороны карьерного становления: формирование в себе лучших качеств, готовность к перипетиям профессионального будущего, информированность о ситуации на рынке труда, бизнес и саморазвитие, перспективы конкретного карьерного роста, практика самоуспеха.

Проект реализуется с привлечением специалистов профориентации и содействия трудоустройству, организаций-работодателей, ПОО, центров карьеры; включает в себя 3 тренинга с элементами мастер-классов, постоянное наставничество, персональная профдиагностика.

Продолжительность 2 месяца: февраль-март 2020 г с предварительным 3-месячным информированием.

По завершении участия в проекте все слушатели, успешно представившие свои резюме, награждаются свидетельством участника проекта «ПрофВектор».

Для активных участников, проект – площадка заявить себя для реальных работодателей региона фактически и/или в перспективе.

Современная социально-экономическая система требует эффективные образовательные форматы подготовки высокопрофессиональных кадров и их профориентацию. При этом организации-работодатели, структуры органов государственной власти ведут активную политику профессионального построения молодой личности в профессии.

Профориентация, подготовка к трудоустройству и карьерное ориентирование, формирование необходимых для этого компетенций является актуальной задачей любого региона. Для Тульской области потребность в молодых профессиональных кадрах для промышленности высока. При этом социально-экономический

комплекс актуален вакансиями управленцев, экономистов, медиков, рабочих кадров широкой профессиональной направленности.

Пункт 6 «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» рассматривает вопрос развития рынка труда.

Он характеризуется перспективой продуктивной занятости, сокращением неэффективных рабочих мест, перераспределением работников по секторам экономики, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых направлений занятости. Проведение образовательного профориентирующего проекта для молодёжи позволит влиять на эффективность трудоустройства молодёжи на реальном рынке труда сегодня и в перспективе.

Для «Стратегии инновационного развития России до 2020 года» представленный проект способствует выстраиванию системы поиска и обеспечения раскрытия способностей талантливой молодёжи к творчеству и профессии (в первую очередь, по естественнонаучным и техническим направлениям).

Основная цель проекта – Формирование у молодёжи профессиональных и надпрофессиональных компетенций эффективного построения карьеры для позитивного раскрытия своих талантов и предрасположенностей.

В соответствии с целью сформулированы задачи:

1. Формирование образовательного пространства (сообщества) для формирования востребованных карьерных компетенций успешного человека.

2. Привлечение для участия в проекте широкого круга специалистов по работе с молодёжью: практикующих профориентаторов и рекрутеров, в т.ч. от организаций-работодателей Тульской области, специалистов содействия занятости профессиональных образовательных организаций, представителей молодёжных организаций и объединений, работников государственных служб содействия занятости.

3. Информационная поддержка / продвижение проекта в молодёжной среде.

4. Проведение обучающих и практико-ориентированных мероприятий: мастер-классы, тренинги, профессиональная диагностика, консультирование.

5. Разработка методических материалов по тематике проекта.

6. Разработка конкретных резюме участниками проекта.

7. Награждение участников компетентностно-подтверждающими сертификатами.

8. Формирование предпосылок для потенциальных мероприятий подобного рода в Тульской области – мультипликативность проекта.

Проект планируется к реализации на различных площадках: главная - в Тульском государственном университете, а также в Техникуме технологий пищевых производств, Колледже строительства и отраслевых технологий и пр.

Участники проекта – Молодёжь муниципальное образование г. Тула, наделённым статусом городского округа; а также молодёжь прочих муниципальных образований Тульской области и близлежащих областей (Московской, Курской, Калужской и т.д.), обучающаяся в средних и профессиональных образовательных организациях г. Тулы.

Основные мероприятия:

- информирование по проекту;
- разработка тематических методических материалов;
- регистрация участников проекта;
- наставничество в разработке личного индивидуального резюме, их рецензирование;
- профдиагностика участников;
- проведение для конкурсантов 3 тренингов актуального развития индивидуальных SoftSkills;
- итоговое мероприятие;
- постработа по итогам реализации проекта.

Проект представляется весьма потенциальными итогами реализации.

Качественные характеристики:

- формирование компетенций эффективной рекрутинговой социализации молодёжи;
- разработка для всех участников актуальных резюме для фактического и перспективного построения карьеры;
- формирование мотивации у молодёжи к трудовой профессиональной деятельности, побуждение к саморазвитию и самосовершенствованию;
- эффективная профессиональная ориентация молодёжи.
- рост интереса молодёжи к региональными организациям-работодателям;

– тиражируемость проекта как в территориальном, так и организационном плане: может быть реализован в других МО Тульской области, регионах Российской Федерации; для молодёжных общественных объединений, средних и профессиональных образовательных организаций, организаций-работодателей, кадровых холдингов и агентств.

Количественные характеристики:

- индивидуальных участников всего –100 чел.;
- участников аудиторных тренингов (каждого) – до 60 чел.;
- прошедших профдиагностическое тестирование – от 50 чел.;

- методических материалов/разработок – 3 шт.;
- аудиторных встреч, включая завершение проекта – 4 занятия;
- организаций и работодателей – от 3;
- образовательных организаций – от 6-и;
- информационных сообщений/статей, в т.ч. в СМИ – от 10.

Предусмотрено презентация проектов в СМИ. Главные подходы проекта были представлены в ТулГУ, на конкурсе инновационных проектов и идей (г. Новомосковск), а также в работе с молодёжью.

Проект предусматривает постоянное освещение в СМИ, в том числе интернет. Предусмотрено написание от 10 заметов в сети, в сборниках конференций и тематических изданиях.

Для проекта предусмотрено поддержка в социальной сети Вконтакте для ведения постоянной информационной поддержки проекта, формирования фотоотчётов.

Проект подготовлен к реализации в 2020 году. Авторский коллектив имеет успешный организационный, методический опыт в вопросах рекрутинговой социализации; педагогическая и исследовательская деятельность авторов формирует знания в области статистики вопросов удовлетворённости молодёжи региона в вопросах профессиональной ориентации, рынка труда и эффективности трудоустройства [1-10].

Имеющийся нетворкинг позволит рассчитывать на широкую поддержку специалистов профессиональной ориентации и рекрутинговой социализации молодёжи.

В соответствии с Протоколом 1 от 06.11.2019 г. заседания комиссии по подготовке и проведению конкурса по предоставлению муниципальных грантов из бюджета муниципального образования город Тула физическим лицам для реализации социально значимых проектов в 2019 году, проект «ПрофВектор» признан победителем и рекомендован к реализации.

### *Литература:*

1. Морозов В.Б., Морозова Т.Г. Анализ эффективности трудоустройства выпускников в зависимости от их участия в НИРС // Научно-исследовательская деятельность как эффективный механизм профессионализации и адаптации к рынку труда: материалы межвузовской научно-практической конференции / под общ. ред., к.и.н., доц. Д.В. Козлова. Иркутск: Изд-во «Оттиск», 2015. С. 61-66.

2. Морозова Т.Г. Аспирантура как трудоустройство // 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. Тула: Изд-во ТулГУ, 2017. С. 180-183.

3. Морозова Т.Г. Конкурс «Лучший выпускник профессиональной школы» как рекрутинговый старт / X Тульский молодёжный экономический конкурс инновационных проектов и идей: Сборник тезисов работ / Под ред. Ю.Д. Землякова. Тула: Имидж Принт, 2019. С. 506-508.

4. Морозова Т.Г. Образовательный наставнический проект «Утро Карьеры // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов VI Региональной научно-практической конференции с международным участием. 23 октября 2019 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2019. С. 76-80.

5. Морозова Т.Г. Опыт экскурсии в организацию-работодатель как элемент образовательного процесса в профессиональной школе // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов VI Региональной научно-практической конференции с международным участием. 23 октября 2019 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2019. С. 80-84.

6. Морозова Т.Г. Профессиональный образовательный проект содействия трудоустройству «Школа карьеры» // V Тульский молодёжный экономический конкурс инновационных проектов и идей: Сборник тезисов работ / Под ред. Ю.Д. Землякова. Т.: Имидж Принт, 2014. С.320-322.

7. Морозова Т.Г. Разработка и реализация автономного премьер-конкурса «Лучший выпускник ТулГУ» // VI Тульский молодёжный экономический конкурс инновационных проектов и идей: Сборник тезисов работ / Под ред. Ю.Д. Землякова. Тула: Имидж Принт, 2015. С. 357-359.

8. Морозова Т.Г. Рекрутингово-наставнический проект «Профи-портфолио СтартАп» / X Тульский молодёжный экономический конкурс инновационных проектов и идей: Сборник тезисов работ / Под ред. Ю.Д. Землякова. Тула: Имидж Принт, 2019. С. 508-511.

9. Морозова Т.Г. Содействие трудоустройству молодёжи через проведение состязательных рекрутинговых мероприятий / VII Тульский молодёжный экономический конкурс инновационных проектов и идей: сборник тезисов работ; под ред. Ю.Д. Землякова. Тула: Имидж Принт, 2016. С. 358-361.

10. Морозова Т.Г., Морозов В.Б. Механизмы сохранения трудового контингента молодых специалистов в Тульском регионе // 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. Тула: Изд-во ТулГУ, 2016. С. 130-131.

## **ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Одним из основных факторов экономического роста является человеческий капитал. Его можно отнести к стратегически важным ресурсам для повышения конкурентоспособности и развития страны, так как Россия следует по инновационному экономическому пути, который напрямую зависит от новых знаний, интеллектуального и творческого человеческого потенциала [2].

Современное производство в условиях цифровизации экономики диктует новые, постоянно возрастающие требования к персоналу и его квалификации, при этом рынок труда претерпевает фундаментальные изменения. Данная тенденция связана с ростом автоматизации и активным внедрением цифровых технологий в экономическую сферу общества.

По мнению российских экспертов, указанные выше процессы приведут к уничтожению ряда среднедоходных специальностей, а также профессий, связанных с обслуживанием традиционного производственного оборудования [9]. В связи с этим возникает необходимость в обеспечении переподготовки кадров исчезающих специальностей на близкие к ним, более востребованные, а также в помощи с адаптацией специалистов к современным условиям.

Подготовка кадров для цифровой экономики России требует коренной перестройки системы образования, чему мешает система управления, сложившаяся в результате реформ предыдущего поколения в этой области.

Следует отметить, что в России вопрос о совершенствовании системы образования был выдвинут только в 2017 году [8]. По итогам заседания Правительственной комиссии по использованию информационных технологий (ИТ) для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности, которое прошло 9 февраля 2018 года, председателем Правительства РФ Д.А. Медведевым была отмечена необходимость совершенствования системы образования, а также был утвержден план мероприятий по направлению «Кадры и образование» в рамках программы Национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации» [5].

Направление «Кадры и образование» ставит 4 основные цели [7]:

- Создание условий для подготовки кадров цифровой экономики
- Обеспечение цифровой экономики кадрами с необходимыми компетенциями с помощью совершенствования системы образования

- Смена ориентира рынка труда – он будет опираться на требования цифровой экономики
- Создание системы мотивации по освоению необходимых цифровых компетенций и участию в развитии цифровой экономики страны

Поставленные цели затрагивают не только изменения в системе образования, но и повышение мотивации граждан для принятия активного участия в этих изменениях, а также стимулированию работодателей к содействию реализации данной программы. То есть, программа носит совокупный характер, в котором основными элементами являются – люди (работники, работодатели и правительство). Без участия одного из элементов реализация программы станет невозможной [4].

В условиях перехода к цифровой экономике возникает необходимость в повышении цифровой грамотности граждан РФ, а также в подготовке специалистов IT-направлений. В табл. 1 представлено количество специалистов по ИКТ, занятых в экономике России в 2017 году.

**Таблица 1**  
**Специалисты по ИКТ, занятые в экономике РФ (2017 г.)**  
**[1, с.68]**

	Тысячи человек	В процентах к итогу
Всего	1077	100
Специалисты по ИКТ высшего уровня квалификации	849	78,8
Разработчики и аналитики программного обеспечения и приложений	598	55,5
Специалисты по базам данных и сетям	251	23,3
Специалисты по ИКТ среднего уровня квалификации	228	21,2
Специалисты-техники по эксплуатации ИКТ и по поддержке пользователей ИКТ	154	14,3
Специалисты-техники по телекоммуникациям и радиовещанию	74	6,9

Из данных таблицы видно, что численность занятых в экономике РФ специалистов IT-направлений составляет 1077 тыс. человек, тогда как общая численность занятых по всем направлениям в 2017 году составляла 71,6 млн. человек. Следовательно, доля специалистов по ИКТ от общей численности занятых составляет 1,5%.

Если сравнивать долю специалистов по ИКТ (в процентах от общей численности занятых) в разных странах, то в России, как указано выше, она составляет всего лишь 1,5%, тогда как в Финляндии — 4,3%, Швеции — 4,6%, Великобритании — 3,8%, Канаде — 3,5%, Эстонии — 2,6%, США — 2,5%, Германии — 2,4%, Франции — 2,1%, Чешской Республике — 2,6%, Италии — 2,1% (рис. 1)



**Рис. 1. Специалисты по ИКТ по странам: 2017 г. (в процентах от общей численности занятых) [1, с.67]**

Анализируя данные, представленные на рис. 1, можно точно сказать, что кадровое обеспечение России в IT-сфере значительно ниже, чем в других ведущих странах.

В России, согласно аналитическим и расчетным данным НИУ ВШЭ, только 14% образовательных программ приходится на подготовку IT-специалистов. Такая доля слишком мала, что является серьезной проблемой, в связи с постоянным совершенствованием и внедрением технологий, вытесняющих многие специальности, по которым до сих пор проводится образовательная подготовка [3, с. 124].

Илья Мирин – директор Школы цифровой экономики Дальневосточного федерального университета (ШЦЭ ДВФУ) высказал мнение по поводу дефицита IT-специалистов: «В России слабо развит менеджмент, то есть технологии управления организациями, причем как в государственном, так и в частном секторе. Это приводит к огромному спросу на автоматизацию и вообще на цифровизацию, потому что централизованно управлять без развитой IT-инфраструктуры и сложных цифровых технологий невозможно. В том числе поэтому так силен запрос на искусственный интеллект и прочие машинные технологии, призванные заменить человека. В этих



условиях потребность в IT-специалистах очень высока, и их нехватка в предыдущие годы постоянно нарастала. Думаю, что рынок труда в этой области постепенно выровняется в течение четырех-семи лет» [6].

К основным барьерам, стоящим на пути появления компетентных и квалифицированных кадров, можно отнести [5, 9]:

- Устаревшие образовательные программы, не успевающие за стремительно развивающимися технологиями и, как следствие, быстро меняющимися потребностями рынка труда.

- Длительность периода обучения. Обучение по программам специалитета занимает 5-5,5 лет, по программам бакалавриата и магистратуры – 4 и 2 года соответственно (в сумме 6 лет). В связи с постоянным совершенствованием IT-индустрии, для множества отраслей промышленности период в 5-6 лет является недопустимым, так как означает полную смену технологий;

- Низкая цифровая грамотность населения. По данным исследования, проведенного Региональным общественным центром интернет-технологий (РОЦИТ) совместно с исследовательской группой ЦИРКОН, индекс цифровой грамотности граждан РФ в 2018 году составил 4,52 пункта из 10, что на 14,7% меньше в сравнении с 2017 годом (5,99 пунктов) (рис.2);

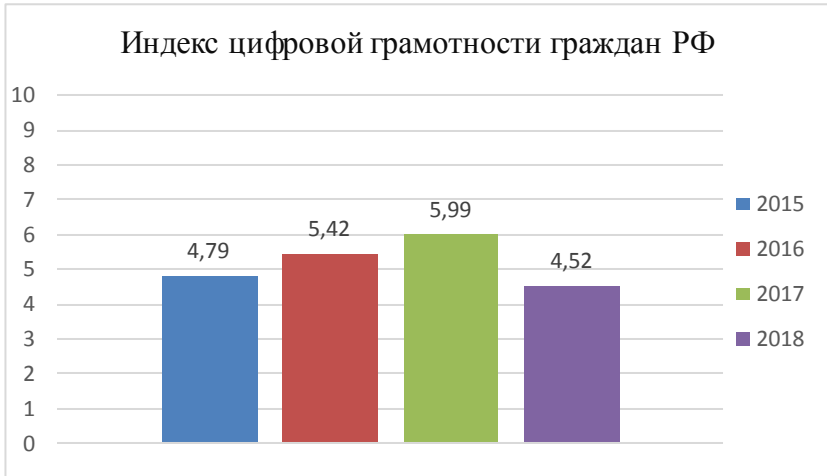
- Простой IT-оборудования. Многие учебные заведения оснащены современным оборудованием, которое не используют из-за недостаточных знаний и навыков и отсутствия желания к переходу на новые способы обучения;

- Разница в доступности, качестве и условиях подготовки кадров между развитыми городами и отдаленными регионами, что вызвано обширной территорией Российской Федерации;

- Потеря заинтересованности многими работодателями в повышении квалификации и переподготовке кадров в связи с ростом затрат на обучение;

- Особенности культуры и взглядов населения Российской Федерации, что выражается в непринятии новых условий и требований рынка труда, недоверии к современным технологиям и IT-сфере в целом, страхе смены профессии;

– Большая часть молодежи не может определиться с выбором профессии, так как в стране плохо развита система профориентационной помощи, а также некоторые абитуриенты поступают в высшие учебные заведения не ради знаний и получения профессии, а из-за давления родителей и правил, навязанных обществом.



**Рис. 2. Индекс цифровой грамотности граждан РФ по годам [10]**

Все вышеперечисленные проблемы значительно препятствуют появлению высококвалифицированных и компетентных специалистов, соответствующих требованиям, диктуемым цифровой экономикой.

Подготовка и переподготовка кадров, способных конкурировать в стремительно меняющихся условиях экономики, имеют важное значение по ряду причин. Во-первых, современное производство диктует и устанавливает все более жесткие требования к навыкам и компетенциям специалистов. Во-вторых, усиливается конкуренция внутри трудовых коллективов и на рынке труда в целом, что вызвано стремительным сокращением численности рабочих мест. И, в-третьих, высокий уровень квалификации и обладание IT-компетенциями становятся для рабочих кадров гарантией социального благополучия и обеспечением высокой конкурентоспособности на рынке труда.

Поэтому важно преодолевать проблемы, возникающие в процессе подготовки и переподготовки кадров в условиях перехода к цифровой экономике.

#### *Литература:*

1. Абдрахманова Г.И. Цифровая экономика: 2019: краткий статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневский,

Л.М. Гохберг, А.В. Демьянова, Ю.Я. Дранев, Е.Л. Дьяченко, Г.Г. Ковалева, М.Н. Коцемир, И.А. Кузнецова, Т.В. Ратай, З.А. Рыжикова, Е. А. Стрельцова, А.Б. Суслов, С.Ю. Фридиянова, К.С. Фурсов – М.: НИУ ВШЭ, 2019. С. 65-70.

2. Азаренко Н.Ю. Роль человеческого капитала в процессе инновационного развития высокотехнологичных машиностроительных предприятий / Н.Ю. Азаренко, А.Н. Лысенко // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016. № 5. С. 224-228.

3. Белолипецкая А.Е. Концепция цифрового образования для подготовки квалифицированных кадров в России // Вопросы управления. 2017. № 5(48). С. 120-127.

4. Голышев А.О. Развитие человеческих ресурсов в условиях цифровизации экономики // Молодой ученый. 2019. №17. С. 140-142.

5. Заседание Правительственной комиссии по использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности 9.02.2018 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://government.ru/news/31325/> (Дата обращения 8.11.2019)

6. Кадры цифровой экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://russoft.org/news/kadry-tsifrovoj-ekonomiki/> (Дата обращения 09.11.2019)

7. План мероприятий по направлению «Кадры и образование» программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ar.gov.ru/ru-RU/menu/default/view/69> (Дата обращения 9.11.2019)

8. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://base.garant.ru/71734878> (Дата обращения 8.11.2019).

9. Смородинская Н.В. Ключевые черты и последствия индустриальной революции 4.0. / Н.В. Смородинская, Д.Д. Катуков // Инновации 2017. № 10. С. 81–90.

10. Цифровая грамотность: сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn--80aaefw2ahcfbneslds6a8jyb.xn--p1ai/> (Дата обращения 09.11.2019)

**Павлова И.Г.**

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

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

Рынок труда представляет собой совокупность отношений, связанных между продавцом и покупателем по поводу купли-продажи рабочей силы, который организован в виде биржи труда. Биржа -

специализированное место, в котором осуществляется посредничество между предпринимателями и безработными или ищущими новую работу наёмными работниками [3,6]. Основной функцией организации в Белгородской области является контроль за трудовой деятельностью: трудоустройство безработных; их учет и выплата пособий; изучение рынка рабочей силы; информация предпринимателей и рабочих о его конъюнктуре и профессиональная ориентация молодежи и т.д. [3, с.85]. Наличие службы занятости населения позволяет государству организовывать подготовку и переподготовку кадров, планировать и создавать новые рабочие места, которые необходимы в ближайшем будущем.

В Белгородской области государственная поддержка граждан в области содействия занятости реализуется в рамках государственной программы области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 – 2020 годы» [4].

Объем финансирования государственной программы в 2014-2020 годах – 4294600 рублей. При этом объем финансирования государственной программы за счет областного бюджета составит 1826617 тыс. рублей, в том числе по годам:

- 2014 – 257016 тыс. рублей;
- 2015 – 261601 тыс. рублей;
- 2016 – 2020 по 261600 тыс. рублей.

К 2020 году планируется:

1. снижение уровня общей безработицы до 3,7% (по методологии МОТ);
2. поддержание регистрируемого уровня безработицы не выше значения 1,1%;
3. снижение коэффициента напряженности на рынке труда до 0,7 ед.;
4. снижение численности пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с утратой нетрудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом до 1,800 ед. в расчете на 1 000 работающих [9].

Важным инструментом управления персоналом является система балансов трудовых ресурсов, которые могут заключаться на уровне государства, региона или административной области. Баланс трудовых ресурсов представляет собой средство оценки трудового потенциала и источника информации о его использовании. В таблице 1 представлен данный баланс по Белгородской области за 2017-2019 года.

**Таблица 1**

**Баланс трудовых ресурсов [1]**

	2017	2018	2019
Численность трудовых ресурсов, человек	912 899	893 220	888 496

в том числе:			
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	820 491	799 243	792 088
Иностранцы трудовые мигранты	8 800	9 650	10 600
Лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике	83 608	84 327	85 808
в том числе:			
лица старше трудоспособного возраста	77 982	78 686	80 153
подростки	5 626	5 641	5 655
Распределение трудовых ресурсов, человек	912 899	893 220	888 496
Распределение занятых в экономике, человек	697 300	696 800	696 200

Необходимо рассмотреть один из главных показателей, который оценивает качество жизни жителей России, на его основании выдается материальная помощь малоимущим (в том числе многодетным, семьям), а также закладывается бюджет регионального уровня – прожиточный минимум [7, с.354]. Основным документом, который устанавливает правовую основу для определения прожиточного минимума в Российской Федерации и его учёта при установлении гражданам Российской Федерации государственных гарантий получения минимальных денежных доходов и при осуществлении других мер социальной защиты граждан Российской Федерации, является Федеральный закон № 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации".

**Таблица 2**  
**Величина прожиточного минимума в Белгородской области, руб. [8]**

Квартал	На душу населения	Трудоспособное население	Пенсионеры	Дети
I кв 2018	8 207	8 806	6 816	8 140
II кв 2018	8 376	8 995	6 951	8 291
III кв 2018	8 290	8 914	6 899	8 135
IV кв 2018	8 480	9 129	7 105	8 202
I кв 2019	8 702	9 366	7 257	8 474
II кв 2019	9 328	10 039	7 767	9 084
III кв 2019	9 236	9 971	7 664	9 114

По прогнозу белгородских властей, прожиточный минимум в 2021 году составит 9 900–9 938 рублей.

Современный рынок представляет собой некую диспропорцию, что уже укоренилось, отсутствие мотивации в профессиональной сфере, низкая оплата. Минимальная заработная плата в стране очень

маленькая, значительно ниже (до нескольких десятков раз), чем в развитых странах ближнего и дальнего зарубежья. Сегодня практически отсутствует стимулирование профессионального развития сотрудников и неработающих специалистов. Можно выделять определенные критерии развития [6, с. 119]:

- возрастание безработицы;
- появление переселенцев и беженцев, которые подлежат трудоустройству;
- неэффективное использование трудового потенциала сотрудников – из-за уменьшения производства необходимость в использовании имеющегося трудового потенциала сотрудников в полном объеме отпадает;
- значительно заниженный размер пособия по безработице;
- увеличение роста теневой занятости населения;
- сложность вхождения в некоторые сектора: соискатели с высшим образованием не имеют возможности получить доступ к трудоустройству в определенных секторах, например, банковский сектор, из-за установления монополизации, высокого уровня заработной платы и требований;
- реальные отличия между официально зарегистрированным количеством безработных, а также вообще общего количества безработных.

Для более четкой картины современного состояния рынка труда необходимо проанализировать показатели, представленные на рис.1.



**Рис.1. Основные показатели деятельности ОКУ «Белгородский центр занятости населения» по состоянию на 1.10.2019 год [5]**

По состоянию на 01.10.2019 г. на учете в ОКУ «Белгородский центр занятости населения» состоял 1701 незанятый гражданин, обратившийся за содействием в поиске подходящей работы, из них 1 465 зарегистрированных безработными.

За январь-сентябрь 2019 года потребность в кадрах, заявленная работодателями в ОКУ «Белгородский центр занятости населения», составила 28 485 вакансии. Из общего числа неквалифицированных работников наиболее востребованными были: рабочий по благоустройству населенных пунктов, разнорабочий, сборщик, уборщик производственных и служебных помещений, грузчик, укладчик-упаковщик, подсобный рабочий. Из общего числа квалифицированных работников наиболее востребованными были: водитель автомобиля, электрогазосварщик, монтажник, слесарь-ремонтник, маляр, слесарь механосборочных работ, повар.

При содействии службы занятости населения за январь-сентябрь 2019 года было трудоустроено 6 587 чел. (81,7% от числа обратившихся). Коэффициент напряженности на конец сентября составил 0,19 чел./место, уровень безработицы по состоянию на 01.10.2019 г. составил 0,58% [2].

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

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

### *Литература:*

1. Баланс трудовых ресурсов [Электронный ресурс] – URL: <http://www.bel-zan.ru/sfera-truda/balans-trudovyh-resursov/> (дата обращения: 20.11.2019).
2. Безработица: формы, причины и последствия. [Электронный ресурс] – URL: <http://galyautdinov.ru/post/bezrabotica-formy-prichiny-posledstviya> (дата обращения: 21.11.2019).
3. Глаголев С.Н., Глаголева Н.Н. Состояние и перспективы развития рынка труда Белгородской области /Международный научно-

теоретический журнал «Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права». – №3(39). – 2011. – С.83-90.

4. Государственные программы [Электронный ресурс] – URL: [https://belregion.ru/documents/region\\_programmy.php](https://belregion.ru/documents/region_programmy.php) (дата обращения: 26.11.2019).

5. Департамент экономического развития Белгородской области. [Электронный ресурс] – URL: <http://derbo.ru/publications/informaciya-ob-ekonomicheskoy-situacii-v-bel324234/> (дата обращения: 20.11.2019).

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

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

8. Рынок труда в Белгородской области стабилизировался – эксперт. [Электронный ресурс] – URL: <http://www.interfax-russia.ru/Center/report.asp?id=810090> (дата обращения: 22.11.2019).

9. Статистика и аналитика. [Электронный ресурс] – URL: <http://belgczan.ru/index.php/statistika-i-analitika> (дата обращения: 25.11.2019).

**Питка С.Н.**

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

## **ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Трансформация современного российского общества затронула социально-экономическое и социокультурное положение многих социальных групп, и, наверно, особенно чувствительна к данным изменениям молодежь. Молодежь представляет социально-демографическую группу, выделяемую основании возрастного социального положения людей в обществе, системы их ценностей и установок. Согласно постановлению «Об основных направлениях молодежной политики в Российской Федерации», признаны граждане РФ от 14 до 30 лет.

Одной из проблем современной российской молодежи является проблема трудоустройства. Согласно статистическим данным, примерно каждый пятый безработный гражданин – это молодой специалист.



В настоящее время проблема трудоустройства молодежи является предметом многочисленных исследований в отечественной науке и практике, в частности, работы Е.М. Авраамовой, Ю.Б. Верпаховской, В.А. Гневашевой, И.К. Золотовой, Г.И. Никитиной, Е.М. Прониной, А.В. Ткачука и многих других. Авторы рассматривают проблему занятости молодежи, анализируя статистические показатели занятости, выделяя региональные особенности.

Вопросам молодежной безработицы посвящены также труды Е.И. Бегловой, Н. Дунаевой, Т.Н. Поповой, Р. Салахутдинова, Г.А. Чередниченко В.Н. Шубкина А. А. Щегорцова и других. Многие из них исследовали не только состояние безработной молодежи, но и причины, приведшие ее к этому, ее профессиональные ориентации и жизненные планы.

К проблеме положения на рынке труда выпускников вузов в условиях нарастающей безработицы обращаются Е.М. Авраамова, Ю.Б. Верпаховская, И.А. Гладкова, Т.Е. Зерчанинова, И.В. Магера, П. Семенов, А. Сулих, В.Н. Фомин и другие.

Состояние рынка труда на данный момент неутешительное. По прогнозам экспертов с каждым годом количество открытых вакансий будет сокращаться, численность выпускников в 2017, 2018 и 2019 годах будет ниже, чем в 2016 из-за спада рождаемости в 90-х годах, но и конкуренция со стороны других социальных групп на рынке труда возрастет в связи с различными сокращениями рабочих мест, с прекращением деятельности организации и так далее.

Сегодня существует нехватка рабочих мест в таких государственных учреждениях как муниципальные школы, муниципальные больницы и поликлиники, также существуют открытые вакансии в селах, городах поселочного типа, деревнях, куда не желают ехать на работу молодые специалисты.

Рассмотрим основные причины проблемы трудоустройства. На современном этапе молодежный рынок труда характеризуется избыточным предложением престижных и высокооплачиваемых специальностей и недостатком квалифицированных специалистов.

Специфика рынка молодежного труда характеризуется отсутствием баланса между спросом и предложением, что обусловлено колебанием трудовой ориентации молодых людей, которым сложно подчас определиться с выбором будущей профессии. Отметим и низкую конкурентоспособность молодежи, которая имеет самый высокий риск потерять уже существующую работу и не найти новую.

Отсутствие четких представлений об уровне молодежной занятости приводит к тому, что количество лиц, нигде не работающих и не посещающих учебные заведения, неуклонно растет.

На трудовой рынок приходят разноплановые специалисты, в то же время, на многие профессии спрос отсутствует, поэтому большинству приходится трудоустраиваться по специальностям, далеким от

полученного образования, а некоторые даже вынуждены в срочном порядке проходить переподготовку.

Согласно данным некоторых исследований, каждый пятый выпускник, поступивший на работу, увольняется уже в первый год, из-за плохих условий, характера труда или неудовлетворенности выбранной профессией. Отметим гендерную специфику данной проблемы: проблемы трудоустройства девушек очевиднее. По статистике, среди выпускников больше девушек, однако при приеме на работу во многих отраслях работодатели чаще всего предпочитают мужчин.

Кроме причин экономического характера, проблема выпускников вузов в вопросах трудоустройства напрямую связана с неразвитой системой профессиональной подготовки и отсутствием «трудовой логистики». Высшие учебные заведения ориентированы на получение прибыли от подготовки студентов, но не несут ответственности за их трудоустройство, не принимают в расчет требования рынка труда при формировании направлений их подготовки. В тоже время, некоторые вузы принимают меры по содействию в трудоустройстве выпускников посредством деятельности центров профессиональной карьеры, имеющих «банк вакансий» для выпускников, осуществляющих мониторинг трудоустраиваемости выпускников, распространяющих информацию о наличии открытых вакансий.

В БГТУ им. В.Г. Шухова функционирует региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов на рынке труда, оказывая содействие в трудоустройстве и адаптации молодых специалистов.

Политика работодателей играет, безусловно, оказывает существенную роль при трудоустройстве молодых людей и в большинстве случаев усугубляет имеющиеся проблемы, например, из-за повышенных требований, которые предъявляются к кадрам без квалификации. Многие работодатели считают молодых людей бесперспективным, относятся к ним без должного уважения и не видят возможностей дальнейшего роста.

При трудоустройстве молодежь выбирает разные стратегии поведения. Одной из распространенных стратегий является согласие на любую оплачиваемую работу (зачастую не по специальности). В этом случае специалисты нередко помимо своих должностных обязанностей выполняют также работу других работников зачастую бесплатно, например, бесплатно убирает в офисе, выполняет работу секретаря или менеджера по кадрам. Таких примеров множество и следует отметить, что выпускники вузов в поисках источника средств к существованию после окончания учебы провоцируют развитие такой системы, поскольку готовы за небольшую плату выполнять большой объем работы. Данные исследования, проведенного Центром маркетинговых и социологических исследований Кадрового Дома

«SuperJob.ru», свидетельствуют о том, что только 50% выпускников российских вузов трудоустроены по специальности, а остальные работают далеко не по своей специальности. Часть из них стремится получить дополнительное, в том числе, второе высшее образование по совершенно иной специальности.

Некоторые молодые люди выбирают стратегию регистрации в центрах занятости населения. Третьей стратегией является продолжение обучения, поступление в аспирантуру, магистратуру или получение второго высшего образования. Еще одной стратегией является поиск работы за рубежом.

С целью выяснения настроения молодежи перед трудоустройством, был проведен опрос с участием студентов НИУ «БелГУ» и БГТУ им В.Г. Шухова.

Мы попытались определить профессионально-трудовые планы молодежи, в результате определив, что большинство молодых людей (64,8%) проявили готовность и активность в поиске другой работы, при этом они:

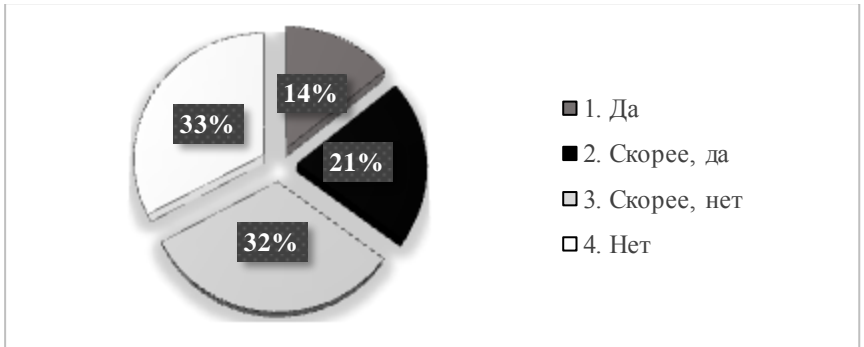
- стремятся найти более высокооплачиваемую работу,
- желают найти работу по специальности;
- собираются открыть собственное дело.

Приблизительно десятая часть опрошенных (9,4%) находятся в замешательстве перед выбором профессиональной деятельности, часть из которых (2,3%) хотят продолжить образование, чтобы обрести больше навыков и умений, чтобы сформировать свои планы на будущее, а другая часть – не определились в выборе дальнейших действий (7,1%).

Мы попытались определить критерии выбора работы выпускниками, в результате выяснили, что 52,4% профессионально ориентированы: они намерены искать возможность строить карьеру. Для 40,6% опрошенных важна не профессия, а размер заработной платы и комфорт, а также такой фактор, как близкое расположение к дому.

7% респондентов испытывают явную или скрытую потребность в общественном признании, они хотят приносить пользу людям. 62,5% не считают самым важным размер заработной платы, 2,3% ответили, что их привлекает в наибольшей степени общественное признание, то есть удовлетворение своего чувства собственного достоинства публично через сферу труда. 4,7% опрошенных хотят ощущать свою социальную значимость посредством осознания того, что приносят пользу окружающим.

Для оценки удовлетворенности выбранной профессией мы спросили: разочарованы ли респонденты в избранной профессии (рис. 1):

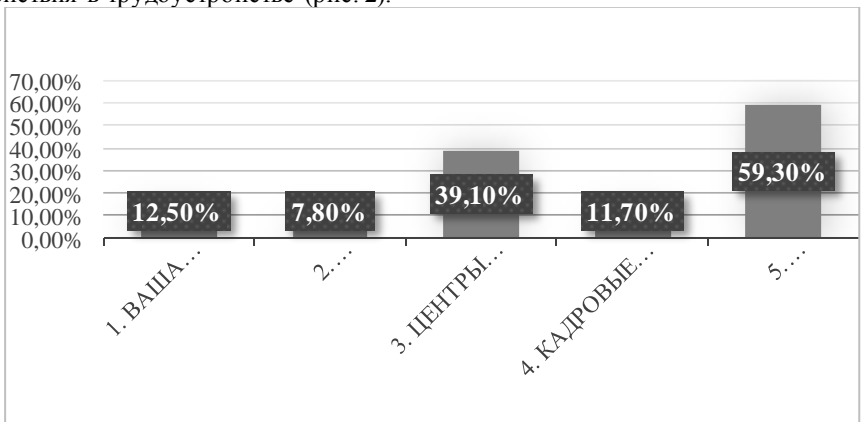


**Рис. 1. Удовлетворенность избранной профессией**

14,1% однозначно ответили, что разочарованы в профессии, которую получили в вузе. Вероятно, это вызвано либо неудовлетворенностью качеством полученного ими образования, либо неудовлетворенностью выбранной профессией и степенью востребованности этой специальности на рынке труда специалистов.

21,1% ответили положительно на вопрос, но не однозначно. Их ожидания востребованности профессии в большей степени расходились с реальной значимостью этой специальности на рынке труда или реальной значимостью этой профессии для самого респондента.

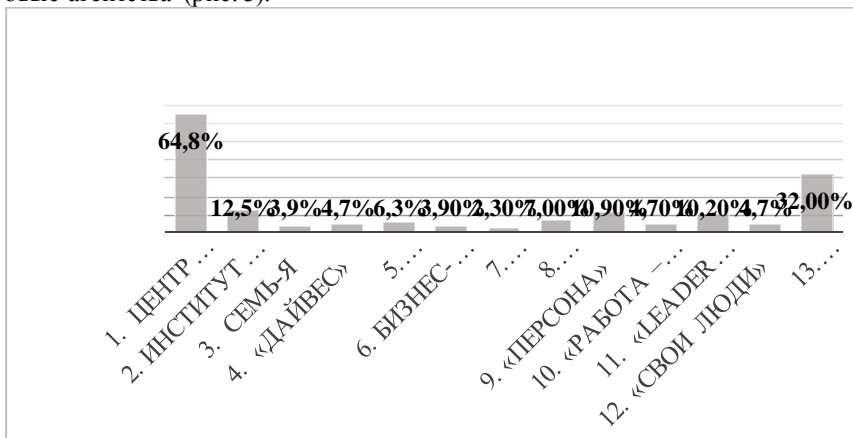
Мы попытались определить известные респонденту формы содействия в трудоустройстве (рис. 2):



**Рис. 2. Известные выпускнику формы содействия в трудоустройстве**

Большая часть опрошенных видит реальное содействие со стороны специализированных СМИ (59,3%), содействий через кафедру (12,5%), вузовский центр профессиональной подготовки (7,8), центр занятости населения (14,1%) и кадровые агентства (11,7%) видит другая часть (40,7%).

Респондентам известны следующие центры занятости населения и кадровые агентства (рис. 3):



**Рис. 3. Известные центры занятости населения, кадровые агентства**

Городской Центр занятости населения города Белгорода наиболее популярен среди респондентов (64,8%), в отличие от консалтинговых агентств. Самым популярным среди кадровых агентств в молодежной среде стало агентство «Персона» (10,9%) и агентство «Leader Team» (10,2%), другие агентства не превысили 7% популярности в молодежной среде (кадровое агентство Семья-Я – 3,9%; кадровое агентство «Дайвес» – 4,7%; консалтинг-центр – 6,3%; Бизнес-Консалт – 3,9%; АгроПерсонал – 2,3%; агентство «Работа – это проСТО» – 4,7%; агентство «Свои люди» – 4,7%)

О деятельности института региональной кадровой политики осведомлены 12,5% выпускников вузов, о деятельности Белгородского Административного Центра – 7% и о департаменте занятости населения – 32%.

Наибольшее число респондентов (73,4%) при поиске работы предпочитают пользоваться ресурсами СМИ. Сегодня это наиболее удобный, практичный и простой способ поиска вакансий. Есть возможность отправить резюме по электронной почте, ознакомиться в интернете с компанией, которая подает вакансию на рынок труда, а иногда даже пройти собеседование в режиме онлайн.

Более половины опрошенных (65,5%) при поиске работы обращаются за помощью к друзьям, родственникам, близким, то есть тем, кто уже неплохо ориентируется на рынке труда и может оказать какую-либо помощь, кто имеет свои «связи» и может посодействовать в трудоустройстве. Как правило, к такой стратегии поведения прибегают в том случае, когда нет желания устраиваться обслуживающим персоналом, чтобы содержать самого себе, а хочется работать в более комфортабельных условиях (близкое расположение к

дому, хорошие условия работы, удовлетворяющий график работы) и на более престижной должности. Но также обращение к близким может быть по причине узкого предложения вакансий на рынке труда.

Через непосредственное обращение к работодателю готовы искать работу 36,7%. Возможно, что именно к этой части опрошенных относятся те, кто уже сталкивался ранее с вопросом трудоустройства и готовы брать инициативу в свои руки.

Обратится за помощью кафедры или научного руководителя каждый десятый (11,7%) респондент, а в службу занятости населения – 14,8% опрошенных. Два этих способа трудоустройства менее популярны среди выпускников вузов.

Таким образом, наиболее популярным среди молодых специалистов является способ поиска работы посредством СМИ и обращение за помощью к близкому окружению.

Так, наиболее востребованными, по мнению респондентов, оказались работники в сфере медицины и медицинского обслуживания (55,5%), специалисты строительного профиля и производства строительных материалов (50%), IT – специалисты (46,1%), инженеры-энергетики и связисты (39,8%), инженеры-механики (40,6%).

Наименее востребованными респонденты определили такие специальности как экономисты, бухгалтеры, работники торговли (9,4%), юристы (13,3), HR-специалисты (работа с персоналом, менеджеры по кадрам – 14,8%).

#### Выводы после опроса

Данные социологического исследования показали, что более половины выпускников НИУ «БелГУ» и БГТУ им. В. Г. Шухова имеют сформированные и осознанные профессиональные потребности, стремятся к личностному развитию в сфере труда, готовы к самостоятельному трудоустройству, удовлетворены выбранной профессией и полученными навыками в процессе обучения. С большей уверенностью могут и хотят реализовать свои профессиональные возможности около одной трети молодых людей. Молодые специалисты не углубляются в исследование рынка труда и ищут работу через СМИ и знакомых, что дает возможность им трудоустроиться, но затягивает этот процесс на какое-либо время, в зависимости от притязаний на ту или иную вакансию конкретного выпускника.

Безусловно, решение проблемы трудоустройства молодежи является наиболее приоритетной задачей государства. В Российской Федерации создана основательная правовая база по вопросам регулирования труда и занятости молодых граждан. Эти вопросы находят свое отражение в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ и Законе РФ «О занятости населения в РФ».

Необходимо обеспечить социальную поддержку выпускников, облегчить критерии приема на работу или обеспечить гибкий трудовой

график учащейся молодежи. Многие эксперты считают, что решением данной проблемы может стать развитие малого и среднего бизнеса, особенно в малонаселенных пунктах. Государство гарантирует безработным молодым специалистам выплаты по безработице, а также стипендии на этапе прохождения профессиональной подготовки или переподготовки, при этом молодые люди могут участвовать в общественном труде, который оплачивается. В случае согласия молодых людей по предложению службы занятости переехать для трудоустройства в другой населенный пункт, государство обязано возместить все материальные затраты.

Решению проблемы трудоустройства молодого специалиста должны способствовать органы местного самоуправления в каждом регионе. Эффективным путем решения данной проблемы станет взаимодействие и сотрудничество всех структур: государственных органов власти, службы занятости населения, сферы образования и комитетов по делам молодежи. Возможно создание реестра, который позволит регулировать отношения на рынке труда.

Создание специальных служб занятости способствует регулированию и оперативному решению трудовых вопросов, и конечно же, трудоустройству молодежи. С целью решения проблемы трудоустройства молодежи открываются также узкоспециальные биржи труда, задачей которых является помощь подросткам в поиске постоянной или временной работы, а также предоставление интересующей информации и юридической поддержки, организация психологических тренингов и другие услуги. Данная деятельность подобных бирж создает благоприятные условия для интеграции молодых специалистов в трудовой рынок и помогает им снизить социально-экономическую напряженность.

Таким образом, подводя итог анализу проблем трудоустройства молодежи, сделаем следующие выводы. Сложившаяся ситуация обусловлена кризисом экономики в нашей стране, провоцирующей рост безработицы в общем и среди молодых специалистов, в частности, что уменьшает вероятность трудоустройства выпускников не только по полученной в вузе специальности, но и не по специальности. Снижение возможности получения дополнительного образования или профессиональных навыков из-за невозможности оплачивать обучение, что приводит к снижению доходов и усугублению ситуации.

Модернизация сферы образования вносит значительную неопределенность в представлении работодателей и студентов о смысле и содержании формируемых у них компетенций, при этом высшая школа не имеет устойчивой связи с рынком труда, а рынок образовательных услуг не готов оперативно реагировать на изменения спроса на специалистов. При этом вузы не несут ответственности за трудоустройство своих выпускников. Для них важен высокий набор

студентов на все открытые специальности, все зависимости от того, востребованы специалисты этих направлений на рынке труда или нет.

**Плотников С.В., Авилова Ж.Н.**

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

## **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

В современном мире все чаще можно услышать такие слова, как «аутсорсинг», «аутстаффинг», «аренда услуг». Часто многие путают эти понятия, поэтому давайте определим различия между ними [1].

Аутсорсинг – это передача определенного бизнес-процесса компании или ее производственных функций на услуги компании, специализирующейся в соответствующей области. Это может быть бухгалтерская фирма, услуги по переводу, транспортные услуги, компьютерные сети, поддержка информационной инфраструктуры, рекламные услуги [1, 3].

Аутстаффинг – Аутсорсинг в области управления персоналом. Аутстаффинг предполагает передачу определенных сотрудников, работающих в компании, а не функций. При этом эти сотрудники регистрируются среди сотрудников сторонних организаций, они работают практически в одном месте и выполняют одни и те же функции. Аренда персонала подразумевает, что один и тот же сотрудник успешно работает только после определенного периода времени перехода к основному персоналу компании [2, 3, 6, 7].

Аутсорсинг выгоден для малых предприятий и компаний, которые находятся на упрощенной системе налогообложения, которые не могут позволить себе увеличить персонал, а в то же время нуждаются в рабочей силе, а также будет выгоден для компаний, которые требуют сотрудников для выполнения краткосрочных задач или проектов. Организации, которые полностью сосредоточены на основных видах деятельности и не хотят «распыляться» на несущественных функциях, также было бы полезно прибегнуть к услугам низкоквалифицированного персонала.

Основные преимущества данного способа организации труда на предприятии:

1) сокращение административных расходов организации на 20-40%. Это потому, провайдер берет на себя следующий перечень функций:

- Принять, перевести и уволить работника;
- Выполнение кадровых отчетов;
- Расчет и оплата труда сотрудников;
- Сделать налоговые вычеты;



– Ведение реестра налогов и взносов для внебюджетных фондов и МФО;

– Решение сложных ситуаций и участие в трудовых конфликтах;

2) снижение прямых затрат. Заработная плата относится к категории прямых расходов, и если эти расходы связаны с другой статьей расходов (службой финансирования), используя стоимость доставки, прямые расходы автоматически снижаются;

3) только за счет отсутствия оплаты труда в низкий сезон будет произведена необходимая рабочая сила на ограниченный срок в сезонном виде труда, приводящая к снижению основной стоимости;

4) снижение юридической и правовой ответственности персонала, что приводит к снижению риска; отмена платежей предприятиям и, следовательно, рискованным сотрудникам;

5) оптимизация персонала предприятий, что приводит к экономии заработной платы и налогов;

6) повышение привлекательности компании в глазах инвесторов. Аутстаффинг официально позволяет сократить количество сотрудников, так что на самом деле вы можете увеличить показатели прибыли и продаж на одного сотрудника;

7) избавление от проблемы чрезмерной текучести кадров компании.

Без сомнения, аутстаффинг выгоден не только компаниям, которые его используют, но и их сотрудникам. Изучим несколько категорий работников, которым выгодно трудоустроиться по системе аутстаффинга:

1) студенты или молодые специалисты, которым нужна временная работа на неполный рабочий день. Рекрутинговая компания способная обеспечить их работой в удобное для них время в крупных и хорошо себя зарекомендовавших компаниях. Таким образом, студент получает доход, опыт и стаж; а предприятие – временную замену сотрудника или отсутствующего штатного работника, что необходимо на период особо «горячего» времени;

2) соискатели, желающие работать в крупной международной компании, в которой большинство непрофильных основному виду деятельности позиций выведено за штат, и которая в силу обстоятельств не может предложить соискателю штатную позицию, но очень заинтересована, чтобы сотрудник работал так долго, как только сможет и захочет;

3) линейные работники производств, выведенные в штат сервисной компании, которая полностью берет на себя их администрирование в кадровой и финансовой сфере и строго соблюдает нормы законодательства. Такие сотрудники, как правило, легко соглашаются на работу вне штата и, в принципе, не видят разницы между аутстаффингом и оформлением непосредственно в штате производственной компании [3, 6].

При этом все сотрудники компании, нанятые в рамках системы аутстаффинга, выдаются в полном соответствии с Трудовым кодексом РФ, не теряя при этом стажа работы и социальных льгот.

Такая практика применяется практически ко всем категориям персонала, в России в основном офисные работники, торговый персонал, IT-персонал и рабочие. Но есть четкая тенденция в этом направлении, и все больше и больше компаний пытаются использовать аутстаффинг в своих системах для оптимизации сотрудников компании. Особенно актуален аутстаффинг для отраслей, имеющих ярко выраженный сезонный характер работ. К таким предприятиям относятся компании строительной отрасли.

Рассмотрим эффекты от применения аутстаффинга в строительных компаниях:

- Снижение производственных затрат на содержание рабочих;
- Сокращение сроков и расходов на подготовительном этапе;
- Снижение риска прогулов и необходимого количества работников в учреждении;
- Удешевить управление кадровыми записями, так как персоналом занимается компания, арендовавшая;
- Управление и ответственность за качество работы, выполняемой компанией-рекрутеры;
- Возможность быстрой замены рабочих [4, 5].

Это также связано с определенными рисками со стороны персонала строительных компаний. Второй риск связан с угрозой дефектов, возникающих во время эксплуатации здания, когда фирма-рекрутер является реальным работодателем в случае нарушения зоны охраны труда, а за ущерб, причиненный арендованному работнику, приходится платить номинальную плату. Поэтому важно установить четкие требования к качеству работы в акте приема и передачи. Этот риск смягчается при найме не только работников, но и руководителей.

При выборе корпоративного рекрутера необходимо знать год создания компании (не менее 3 лет), знать, какие риски гарантирует фирма, база ее сотрудников. Также важно прочитать отзывы клиентов этой компании и определить максимальное количество работников в день, которые компания готова арендовать.

Аутстаффинг в строительства – достаточно широкая тема, и невозможно учесть все детали, а тем более необходимо провести собственный опрос среди потенциальных поставщиков. Целью для вашей компании предварительно рассчитать стоимость услуги по сдаче строительного персонала в аренду [5].

### *Литература:*

1. Голубоцких Л.А. Заемный труд: тройная выгода / Л.А. Голубоцких // Элитный персонал. – 2012. – № 2.

2. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом: учебное пособие / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков. – М.: «Академия естествознания», 2009. – 484 с. – ISBN 978-5-91327-046-7.

3. Исхакова Э.И. Нужен ли вашей компании аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала? [Электронный ресурс] / Э.И. Исхакова // Executive.ru: электрон. журн. – 2010.

4. Кузнецова Е.В. Организационные структуры управления предприятием / Е.В. Кузнецова, Н.В. Елесина // Актуальные проблемы науки Материалы I Всероссийской (заочной) научно-практической конференции (с международным участием), под общей редакцией А.И. Вострецова. – 2014.

5. Кузнецова Е.В. Модели и методы принятия решений в строительных организациях / Е.В. Кузнецова, Н.В. Елесина // Актуальные проблемы науки Материалы I Всероссийской (заочной) научно-практической конференции (с международным участием), под общей редакцией А.И. Вострецова. – 2014.

6. Симонова М.В. Аутстаффинг в России набирает обороты [Электронный ресурс] / М.В. Симонова // Executive.ru: электрон. журн. – 2010.

7. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. С. 49.

**Плугина Т.В., Ефименко А.В., Щербак О.В.**

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

## **ПРИМЕНЕНИЕ PROTEUS В ЛАБОРАТОРНОМ ИССЛЕДОВАНИИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ ДЛЯ МАГИСТРОВ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ**

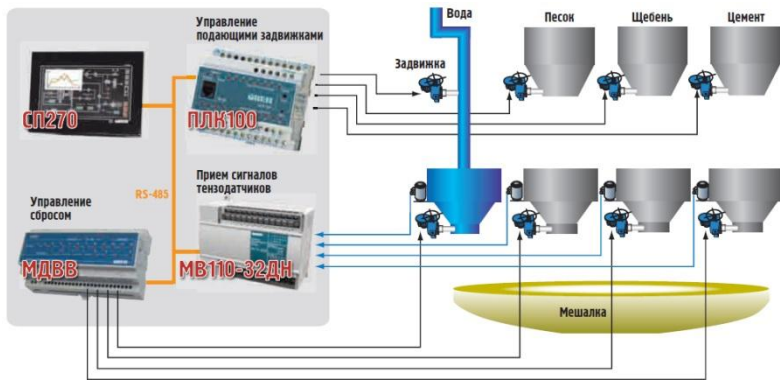
Предварительная подготовка магистров технических специальностей определяет уровень ознакомления студента с предстоящей задачей исследования, с лабораторным оборудованием, техническими данными приборов и правилами их использования. Виртуальные лаборатории, имитирующие работу технических систем, позволяют провести моделирование рабочего процесса в рамках лабораторной работы. Обязательным этапом, имеющим важное значение для сознательного, активного и творческого выполнения студентами лабораторной работы, является мотивация выполнения данной работы. Для этого преподавателю необходимо привести те убеждающие аргументы, которые сформируют потребность и интерес к выполнению данной работы в смысле ее значимости для повышения квалификации и профессионального мастерства будущего магистра [1].

Усвоение основных принципов работы с программами эмуляции и отладки устройств на микроконтроллерах является эффективной мотивацией для магистров кафедры автоматизации и компьютерно-интегрированных технологий ХНАДУ. А Proteus – это пакет программ класса САПР, средство разработки и отладки в режиме реального времени электронных схем и компонентов.

Цель работы – повышение качества усвоения материала, приобретения практических навыков программирования и симуляции технологических процессов за счет применения системы Proteus.

Система Proteus предназначена для моделирования аналоговых и цифровых электронных схем, в том числе широкой номенклатуры микроконтроллеров. Среди прочих САПР, которые тоже позволяют моделировать электронные схемы, Proteus выгодно отличаются мощные возможности отладки программ для микроконтроллеров, а также интерактивного симулирования схем в реальном времени с вводом выводом информации на реальные физические порты компьютера (COM, USB). Рассмотрим моделирование системы многокомпонентного дозирования в Proteus [2].

Разработка и усовершенствование систем многокомпонентного дозирования – актуальная задача при производстве материалов, и ведется с целью повышения производительности при обеспечении заданной точности и рецептуры (рисунок 1).



**Рис. 1. Системы многокомпонентного дозирования**

При анализе существующих систем автоматического дозирования, выполненных по структуре "датчик массы – усилитель – исполнительный механизм", а также на основании лабораторных исследований и заводских испытаний систем с такой структурой выяснено, что даже при правильном выборе параметров звеньев системы управления (датчика, усилителя, исполнительного механизма) и высокой точности отдельного взятого звена такие системы управления в динамическом режиме взвешивания имеют низкую точность и не отвечают требованиям дозирования компонентов



6	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
7	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	7
8	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
9	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2 0
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1 6
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 1
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Среда программирования Arduino представлена на рисунке 2. По разработанному алгоритму работы создается текст программы. В результате компиляции программы получаем сообщение о размере кода для загрузки в память микроконтроллера [4]. Подпрограммы управления дополнительными функциями представлены на рисунке 3.

Среда Proteus [5] дает возможность построить схему микроконтроллерного устройства (рис.4), связать микроконтроллер с hex- файлом содержимого памяти программ и выполнить моделирование работы устройства по заданной программе.

```

KlyatiBunker1 §
#include <LiquidCrystal.h>
LiquidCrystal lcd(13, 12, 11, 10, 9, 8);
//define engines
int x1=7;
int x2=6;
int x3=5;
int N=4;
int F=3;
int D=2;
float temperature=20;
void setup() {
  lcd.begin(16,2);
  pinMode(x1,OUTPUT);
  pinMode(x2,OUTPUT);
  pinMode(x3,OUTPUT);
  pinMode(N,OUTPUT);
  pinMode(F,OUTPUT);
  pinMode(D,OUTPUT);
}

KlyatiBunker1 §
}

void loop() {
  //dosation
  lcd.setCursor(0,0);
  lcd.print("hopper one is");
  lcd.setCursor(0,1);
  lcd.print("open! ");
  HopperDosing(3,x1);
  lcd.clear();

  lcd.setCursor(0,0);
  lcd.print("hopper two is");
  lcd.setCursor(0,1);
  lcd.print("open! ");
  HopperDosing(9,x2);
  lcd.clear();

  lcd.setCursor(0,0);
  lcd.print("hopper three is");
}

```

**Рис. 2. Ввод исходных параметров**

KlyatiBunker1 §

```

lcd.print("open! ");
HopperDosing(11,x3);
delay(1000);
lcd.clear();

Heating(F,temperature);

Mixing(N,20);

Shipment(D,67);
}

static void HopperDosing(int t,int pin){
  for(int i=0;i<t;i++){
    digitalWrite(pin,HIGH);
    delay(1000);
  }
  digitalWrite(pin,LOW);
}

```

KlyatiBunker1 §

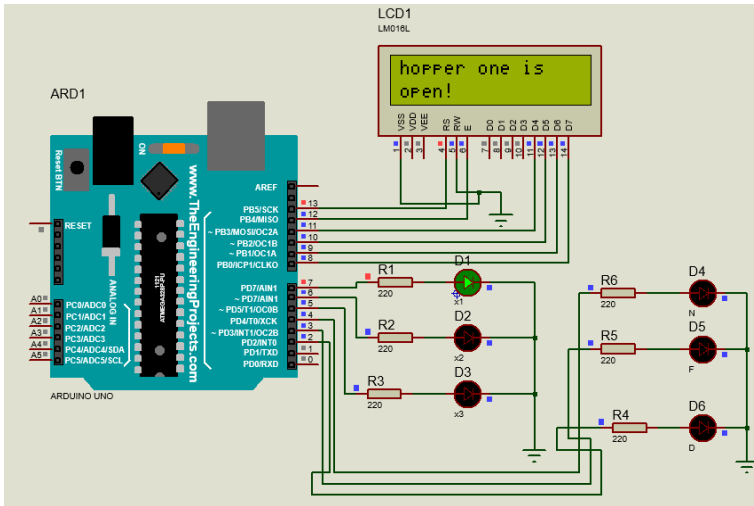
```

static void HopperDosing(int t,int pin){
  for(int i=0;i<t;i++){
    digitalWrite(pin,HIGH);
    delay(1000);
  }
  digitalWrite(pin,LOW);
}

static void Heating(int f,float temp){
  for(;temp<37;temp+=1.6){
    digitalWrite(f,HIGH);
    lcd.setCursor(0,0);
    lcd.print("Wait until t=37");
    lcd.setCursor(0,1);
    lcd.print("temperature: ");
    lcd.setCursor(12,1);
    lcd.print(temp);
    delay(1000);
  }
}

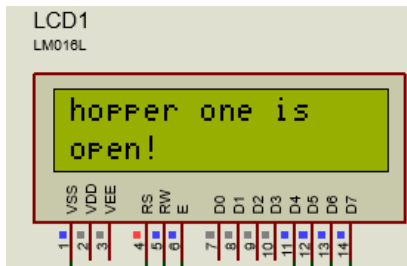
```

**Рис. 3. Подпрограмма управления дополнительными функциями**



**Рис. 4. Схема управления дозаторами в Proteus**

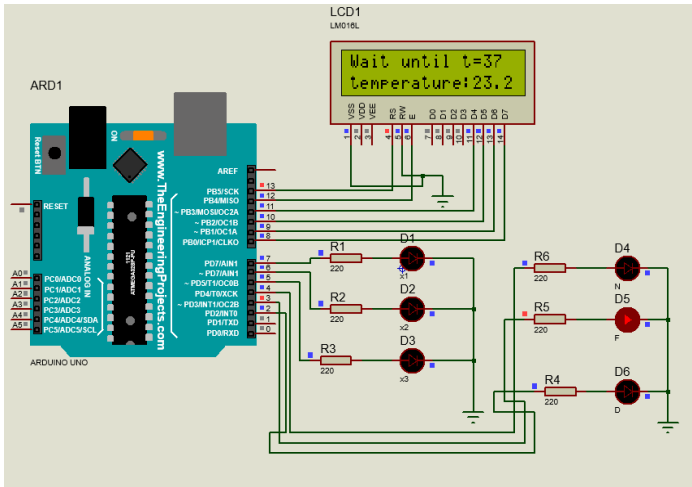
В Proteus используются виртуальные элементы управления и исполнительные устройства, а параметры выходных сигналов могут быть зарегистрированы с помощью индикаторного табло (рис. 5).



**Рис. 5. Индикаторное табло в Proteus**

На табло выводится информация, соответствующая сигналам управления по алгоритму технологического процесса., работающего по разработанной программе в среде Arduino (рис. 6).





**Рис. 6. Технологический процесс в Proteus**

Использование готовой платы микроконтроллерного устройства с программой, разработанной в среде Arduino позволяет реализовать требуемый алгоритм управления в соответствии с исходными данными.

Программные симуляторы типа Proteus дают возможность проверить логику работы устройства управления на макете, что способствует приобретению практических навыков программирования и симуляции реальных технологических процессов. Это является важным мотивационным признаком в активном творческом выполнении студентами лабораторных работ.

### *Литература:*

1. Коробов Е.Т. Методические основы подготовки и проведения занятий в вузе. Метод. пособие. – Днепропетровск: Била К.О., 2012. – 24 с.
2. Arduino блокнот программиста\_Brian W. Evans.- 2007.- 40с.
3. Arduino Simulator. [Электронный ресурс]: <http://arduinosim.sourceforge.net/>
4. Плугина Т.В. Проектирование интеллектуальных операторских станций распределенных систем управления / Т.В. Плугина, Д.А. Маркозов. Вестник ХНАДУ, № 63, 2013, с. 93-97.
5. proteus\_vsm\_ru.pdf

**ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КАДРОВОМ ПЛАНИРОВАНИИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Актуальность набора молодых специалистов прежде всего обусловлена «старением» персонала компании и ростом динамичности окружающей среды, поскольку молодое поколение легко и быстро обучается, мобильно, имеет перспективные планы и готово к переменам. Стоит заметить, что для организации мало привлечь перспективных работников, немаловажно удержать ценные кадры и сохранить их в организации. Проявляя значительный интерес к молодым кадрам, организации имеют долгосрочное преимущество перед другими, переоценивают устоявшиеся взгляды на те или иные обстоятельства и актуализируют их.

Единое и систематическое кадровое планирование для молодых людей на предприятии гарантирует высокую эффективность деятельности организации.

Одним из приоритетных направлений кадрового планирования, на современном этапе социально-экономического развития, является вовлечение и закрепление в организации молодых специалистов, которые удовлетворяют требованиям работодателей. Обладая высоким уровнем общеобразовательной и профессиональной подготовки, владея значительным объемом теоретических знаний, молодые кадры оказывают огромное влияние на качество работы, скорость технического, социального и культурного прогресса.

Закончив обучение молодежь встречается с разнообразием профессиональных ориентиров. Безработица оказывает отрицательное влияние на развитие и социально-психологическое состояние молодых специалистов. Значительное большинство молодых специалистов не видят своих перспектив влияния на социальные процесс и поэтому отказываются от участия в решении социальных трудностей<sup>1</sup>.

Основа, заложенная в принцип разработки методики кадрового планирования для молодых специалистов в организации, состоит в следующем. Разумеется, что сохранение и формирование трудовых отношений между работодателем и молодым сотрудником имеет место при выполнении двух условий: работодатель доволен уровнем профессиональной подготовки молодого специалиста, а молодой специалист также удовлетворен качеством построения трудового процесса и мотивацией на занимаемом им рабочем месте.

---

<sup>1</sup> Турарова О.С. Проблема трудоустройства молодых специалистов: URL.: <https://moluch.ru/archive/110/26668/> (Дата обращения: 18.10.2019).

Выпускники учебных заведений оказываются в категории молодые специалисты, у них нет практического опыта или маленький опыт работы. Не только в настоящее время, но и всегда существовала сложность адаптации неопытного сотрудника в новом коллективе и на новом рабочем месте.

Молодыми кадрами считаются сотрудники, трудящиеся на предприятии после окончания высшего или профессионального учебного заведения. Без сомнений переход в профессиональную сферу еще для вчерашнего студента непременно влечет за собой, в особенности в первое время, всевозможные препятствия, так как помимо привычной среды изменяется и статус, который требует самостоятельного принятия решений и ответственности за них. Не следует преуменьшать важность работы с начинающим сотрудником и оставлять данный вопрос без внимания, отодвигая на последний план. Руководителя, который не организовал работу по быстрой адаптации, реализации плана подготовки начинающего работника, повышению профессиональных навыков, обязательно ждут отрицательные последствия<sup>2</sup>.

С первого рабочего дня работодателю требуется заинтересовать, увлечь молодых специалистов, закрепить наставников из числа грамотных опытных сотрудников.

Необходимые критерии для отбора молодых сотрудников:

- профессиональная компетентность;
- инициативность и новаторство;
- коммуникабельность;
- способность к обучению;
- ориентированность на развитие и карьеру;
- мобильность;
- владение ПК.

Отсутствие системы адаптации персонала является сложностью для закрепления молодого специалиста на предприятии. Адаптация молодого сотрудника – это не только привыкание к другим условиям жизни и деятельности, а также активное изучение трудовой дисциплины, производственного мастерства, норм профессионального взаимоотношения, традиций трудового коллектива, другими словами процесс вхождения в определенную социальную среду. Нередко работнику отчетливо не формулируют его обязанности на испытательный срок, не вводят в должность. По анализу специалистов из-за вышеперечисленных обстоятельств производительность труда сотрудника не превышает 40%, а при действующих системах адаптации достигает 60-70%. Молодые сотрудники являются

---

<sup>2</sup> Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. М., 2016. С. 130.

перспективным ресурсом организации и это главное звено репродукции рабочей силы<sup>3</sup>.

Программа адаптации молодого специалиста состоит из двух основных направлений, это:

1) социальная адаптация: вхождение в коллектив и работа с наставником;

2) профессиональная адаптация. Осуществляется согласно индивидуальному плану профессионального продвижения: мероприятия по обучению и развитию, участие в конференциях, адаптационный тренинг, защита творческого задания.

Завершившуюся успешно адаптацию сотрудника можно охарактеризовать следующими критериями:

- эффективность его профессиональной деятельности;
- признание им правил профессиональной среды;
- удовлетворенность руководством его работой;
- удовлетворение от своей работы;
- понимание своих карьерных перспектив;
- эмоциональная устойчивость;
- самоконтроль;
- сдержанность при эмоциональных и психофизических нагрузках;
- самостоятельность;
- ответственность за принятые решения.

Квалифицированный, компетентный и адаптированный сотрудник не только гарантирует качественное исполнение профессиональных задач, а также обеспечивает положительное отношение общества к данной сфере деятельности.

Результатом профессиональной адаптации можно считать достижение конкретных целей, стандартов работы и реализацию мероприятий по развитию и обучению.

Для мотивирования молодых специалистов в компании можно организовывать ежегодный конкурс «Лучший молодой специалист». По итогу конкурса лучшим выплачивается денежная премия.

Перспективную программу кадрового планирования молодым специалистам, подлежащую исполнению в долгосрочном периоде, можно создать, соотнеся результаты оценки удовлетворенности руководителя молодым сотрудником и самого сотрудника своим трудом.

Этапы, которые необходимо пройти молодому специалисту, стремящемуся быть успешным в своей профессиональной деятельности, с момента получения диплома о высшем образовании и прихода на первую работу, только начинаются. На современном этапе

---

<sup>3</sup> Куприянчук Е. В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. М., 2017. С. 97.

фраза: «Учиться, учиться и учиться!» должна стать девизом молодого специалиста, потому что новые знания и систематическое повышение квалификации является гарантией успеха<sup>4</sup>.

При этом, когда молодой специалист приходит устраиваться на работу, перед руководителем встает вопрос: а стоит ли принимать его или все-таки лучше отдать предпочтение более взрослому, опытному, который прошел конкретные испытания сотруднику. В этой ситуации принципиально отметить имеющиеся преимущества для компании, которая принимает в свой коллектив молодого специалиста и расходует денежные средства на его дообразование. Предприятие создает специалиста ради себя, под свою корпоративную культуру, что существенно труднее сделать со взрослым специалистом. На первый взгляд, сотрудники средних лет более устойчивы, у них уже есть профессиональный опыт, который они начнут незамедлительно применять. Но, если на предприятии работают только исключительно специалисты среднего и старшего возраста, само собой возникает вопрос: что будет с этим предприятием через несколько лет. У молодых специалистов весь трудовой стаж еще впереди, они, в большинстве случаев, гораздо активнее и энергичнее.

Большинство работодателей стремится взять на работу специалистов, которые уже имеют опыт и детально разбираются в данной профессии. Кроме того, с их точки зрения, начинающим специалистам довольно нелегко адаптироваться к незнакомым условиям (к рабочему процессу, коллективу и восьмичасовому рабочему дню). Но при этом, существует множество организаций не против принять специалистов без стажа, только очень часто предлагаемые вакансии отличаются от ожиданий соискателей.

При условии, что, не принимать во внимание опасения работодателей, связанные с приемом на работу молодых специалистов, возможно выделить и позитивные стороны в этом вопросе:

1) выпускники обладают огромным старанием и искреннем стремлением работать. Они, устроившись на первую работу пытаются поскорее зарекомендовать себя и добиться положительного отношения руководителя. В отличии от работников со стажем молодые специалисты прикладывают максимум усилий, для того чтобы по возможности быстрее и качественней сделать свою работу;

2) своеобразное мышление. Начинающим специалистам характерны не только амбициозность, но и творческий подход к работе. В связи с эти такие сотрудники могут внести много нового в работу организации, что может существенно воздействовать на ее совершенствование;

---

<sup>4</sup> Андреева Н.Е. Персонал – стратегия // Эффективное кадровое планирование. 2015. № 9. С.70-77.

3) появляется возможность установить невысокий размер заработной платы. Поскольку выпускники понимают, что в начале трудового пути размер оплаты труда будет минимальный, они соглашаются исключительно в целях получить требуемый опыт.

Подводя итог, можно прийти к выводу, что дискуссия, кого выгоднее принимать на работу – опытных или молодых сотрудников теряет смысл. В этом вопросе существеннее всего является соблюдение равновесия между молодостью и опытностью. Именно мудрость работодателя и профессионализм специалистов по управлению персоналом помогут определить золотую середину: организовать трудовой коллектив, где с молодыми специалистами будут обмениваться опытом их более старшие коллеги и где будет поддерживаться связь поколений. А каждый молодой сотрудник будет стремиться эффективно и долгие годы трудиться в одной сфере, совершенствовать свой профессионализм и быть мотивирован на постоянное обучение и результативный труд.

### *Литература:*

1. Андреева Н.Е. Персонал – стратегия // Эффективное кадровое планирование. 2015. № 9. С.70-77.
2. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. М.: Инфра-М, 2016. 282 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда. М.: Инфра-М. 2018. 228 с.
4. Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. М.: Инфра-М, РИОР, 2017. 256 с.
5. Турарова О.С. Проблема трудоустройства молодых специалистов [Электронный ресурс]. Молодой ученый. URL: <https://moluch.ru/archive/110/26668/> (дата обращения: 18.10.2019).

**Попов И.В., Невмятулина Х.А.**

*Российский химико-технологический университет им. Д.И. Менделеева*

### **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ПРИ ПОМОЩИ ДЕРЕВА СВОЙСТВ**

Одним из важных элементов системы стандартов серии ISO 9000 является управление персоналом – это процесс обеспечения организации качественным персоналом для достижения необходимых результатов и удовлетворенности потребителей, включающий в себя

подбор, анализ, оценку, мотивацию, развитие, обучение, кадровый учет персонала. [1]

Персонал организации – один из важных видов ресурсов. От стабильного и чёткого функционирования сотрудников зависит не только сама система управления качеством, но и эффективность, работоспособность и благополучие всей организации в целом. Сотрудники организации задействованы во всех процессах: от самых простых до самых сложных и трудоемких. Ключевым аспектом управления сотрудниками является оценка эффективности их работы [2].

В статье «Вовлечение работников предприятий в процессы производства. Подходы и принципы» рассматриваются принципы и подходы к процессу вовлечения работников в производство, даются определение данному процессу и рекомендации по его реализации [1]. Однако, используемые в настоящее время методы имеют большую долю субъективности со стороны руководства. При оценке качества работы сотрудников, основанной на их компетентности, накапливается «потенциальная эффективность». Сотрудник может быть отличным специалистом с большим опытом работы и знаниями, но не вкладываться в работу, имея низкую мотивацию, и, как следствие, показывать низкую эффективность. Напротив, молодой специалист, не имеющий подобных регалий, может всецело отдавать себя работе и демонстрировать отличную эффективность. В итоге молодой специалист может приносить в разы больше пользы для компании, чем более опытный сотрудник. Поэтому, при оценке эффективности необходимо делать акцент на реальные показатели работы сотрудников, а не на личностные качества.

При оценке качества работы сотрудников удобнее иметь числовую характеристику эффективности работы сотрудника. Анализ числовых значений проводить гораздо проще и менее трудозатратно, чем текстовых характеристик и отчетов в разном виде. Числовые характеристики исключают субъективность оценки со стороны руководителя. Упрощается систематизация и обработка полученной информации. Получить численное выражение показателя эффективности работы сотрудника позволяет метод, основанный на построении дерева свойств, который заключается в том, что любой объект может быть охарактеризован определённым числом показателей. Для оценивания нужны лишь некоторые из них, которые называют «потребительскими», то есть те показатели, которые интересуют руководство. Потребительские показатели подразделяют на два вида: частные и комплексные. Частные показатели – это те, которые можно измерить непосредственно, они не требуют дальнейшего разделения на составные элементы [3]. Частные показатели однородной группы образуют комплексный показатель. Последние также могут быть объединены в группы до тех пор, пока не

будет получен единственный комплексный показатель качества. В итоге получается аналог дерева, в котором корнем выступает «качество», которое, раскладываясь на составные элементы, и даёт ветви этого дерева [4].

В качестве примера можно рассмотреть дерево свойств, представленное в Таблице 1. Оно имеет четыре уровня детализации характеристик качества. Внутри каждого уровня показатели нормированы. Сумма нормированных коэффициентов весомости в группе должна быть равна единице. Графа «Оценка показателя» заполняется каждый отчётный период исходя из эффективности работы сотрудника за этот период по десятибалльной шкале. Коэффициенты весомости определяются на больший период (не менее года) с целью повышения воспроизводимости и возможности сбора статистических данных. Все значения, приведённые в Таблице 1, являются произвольным примером возможных значений.



**Таблица 1.**

**Структура интегрального показателя с коэффициентами  
весомости**

1 уровень	2 уровень	3 уровень	4 уровень	Оценка показа- теля, а <sub>c</sub>
Эффек- тивность работы сотрудник а, M=1	Произво- дственны е показате ли, M <sub>1</sub> =0,8	Качество выполнения основной работы, M <sub>11</sub> =0,65	Скорость принятия решений, M <sub>111</sub> =0,25	1
			Своевременность выполнения поручений, M <sub>112</sub> =0,40	2
			Отсутствие ошибок при выполнении поручений, M <sub>113</sub> =0,35	3
		Удовлетворённость руководства работой сотрудника, M <sub>112</sub> =0,35	4	
	Личностно- деловые показате ли, M <sub>2</sub> =0,2	Соблюдение режима труда, M <sub>21</sub> =0,55	Отсутствие опозданий, M <sub>211</sub> =0,33	5
			Отсутствие нарушений требований охраны труда, M <sub>212</sub> =0,50	6
			Отсутствие нарушений внутренних правил и норм, M <sub>213</sub> =0,17	7
		Коммуника- бельность M <sub>22</sub> =0,20	Умение отстаивать своё мнение, M <sub>221</sub> =0,70	8
			Умение публично представлять проекты, M <sub>222</sub> =0,30	9
		Участие в общественной деятельности организации, M <sub>23</sub> =0,25	Спортивная деятельность, M <sub>231</sub> =0,50	10
Творческая деятельность, M <sub>232</sub> =0,50	1			

Основными преимуществами дерева свойств над остальными методами можно считать следующее:

- возможность представить, какие группы свойств определяют эффективность работы сотрудников и структуру каждого параметра;
- определение числового значения интегрального показателя качества;
- графическая интерпретация алгоритма расчета.

Формула для расчёта интегрального показателя эффективности работы сотрудников:

$$W = M * \sum_i M_i * \sum_j M_{ij} * \sum_k (M_{ijk} * a_c),$$

где W - интегральный показатель эффективности;

M - коэффициент показателя эффективности первого уровня;

$M_i$  - коэффициент показателя эффективности второго уровня;  
 $M_{ij}$  - коэффициент показателя эффективности третьего уровня;  
 $M_{ijk}$  - коэффициент показателя эффективности четвертого уровня;  
 $a_c$  – оценка показателя эффективности.

В нашем примере:

$$W=1*(0,8*[0,35*4+ 0,65*(0,25*1 + 0,4*2+0,35*3)] + 0,2*[0,55*(0,33*5+ + 0,5*6 + 0,17*7) + 0,2*(0,7*8 + 0,3*9) + 0,25*(0,5*10 + 0,5*1)]) = 4,4$$

Представление объекта производства в роли товара позволяет выделить показатели качества, которые учитывают важные для нас параметры работы сотрудников. Введение коэффициентов весомости для каждого показателя качества позволяет учитывать трудоёмкость и значимость каждого выделенного показателя, и на основе этих данных оценивать эффективность работы сотрудников. Также упрощается анализ собранных данных и повышается его информативность для руководства. Сотрудники, зная конкретные показатели и числовые коэффициенты, будут чётко понимать приоритеты руководства и смогут более эффективно распределять работу с целью улучшения своих показателей. Однако, метод недостаточно проработан:

- оценка не отражает сложность вида работы, специфики данного конкретного задания, и т.п.;
- метод позволяет оценить только полноту, сроки и удовлетворённость руководства выполнением данного задания;
- не учитывается количество принятых управленческих решений и объём проработанной информации.

При помощи качественной оценки качества работы сотрудников удаётся решить две задачи: повысить эффективность работы сотрудников и сохранить ценные кадры в организации. Распространённые в настоящее время методики носят субъективный характер и очень зависимы от компетентности оценивающего. Субъективность оценки удаётся минимизировать, определив чёткие параметры оценивания. Также объективность повысится за счёт того, что критерии оценивания определяются заранее, до проведения самих работ. Возможность устанавливать коэффициенты помогает руководителю расставлять приоритеты в работе. В результате предлагаемой оценки получаем числовые показатели, которые гораздо легче анализировать, чем объёмные классические отчёты.

### *Литература:*

1. Юшин В.В. Вовлечение работников предприятий в процессы производства. Подходы и принципы. // Компетентность. 2019. № 6.

С. 40-45;

2. Писаренко (Вольф) О.В. О стимулировании и мотивации персонала в системе управления предприятием. // Компетентность 2018. № 1. С. 32-37;

3. Винокуров Е.Г., Невмятулина Х.А., Бурухина Т.Ф., Графушин Р.В., Бондарь В.В. SWOT-анализ технологии хромирования. // Компетентность № 4. 2016. С 27-32;

4. Шевчук Л.Ю. Применение деревьев решений при оценке персонала. // Экспертные системы оценки персонала 2004. № 1. С. 40-41;

**Подвигаило А.А., Мигулина А. А.**

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

## **НОВГОРОДСКАЯ РЕСПУБЛИКА КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ МОДЕЛИ ДЕМОКРАТИИ**

Понятие демократии зародилось еще в IV веке до нашей эры в Древней Греции. Если рассматривать российскую историю, то самыми яркими примерами народовластия являются Новгородская и Псковская республика. Их политические системы были практически идентичны, поэтому можно проанализировать одну из них.

Республиканская форма правления была специфична для Российского государства. В период раздробленности для большинства княжеств была характерна сильная княжеская власть. Возникновению республиканской формы правления именно в Новгороде способствовал ряд социокультурных и исторических факторов.

Одной из причин было то, что до появления в Новгороде республики князьями становились старшие сыновья и наследники киевских князей. Они рассматривали новгородский престол промежуточным пунктом на пути к киевскому, поэтому не стремились сосредоточить в своих руках большие земельные владения. Таким образом, новгородские бояре обладали экономическим могуществом, могли проявлять инициативу в политических вопросах. Это могущество основывалось на крупном землевладении феодального типа, но не вотчинном, а государственном. Соответственно в Новгороде существовала отличная от остальных княжеств система сбора налогов. В соответствии с системой погостов сборщиками дани были не дружинники князя, а бояре, и все доходы, согласно «Русской правде», делились между государством в лице князя, духовенством и самими сборщиками дани, то есть боярами. Со временем значение

боярства стало в несколько раз сильнее княжеского, что и стало одной из причин появления в Новгороде республиканской власти.<sup>1</sup>

Вторым фактором является мощь торгово-предпринимательских слоев в экономической сфере жизни города. Княжество обладало запасами пушнины, воска, кожи, меда, велась активная внутренняя и внешняя торговля. Эта ситуация стимулировала собственников, особенно боярство, бороться за власть и выбирать «нужных князей». Так, в XI веке основной экономический потенциал Новгородского княжества был сосредоточен в руках нескольких боярских семей, которые теснили князей.<sup>2</sup>

Также на политическое устройство в какой-то степени повлияло географическое положение Новгорода. Климат не позволял хорошо развиваться сельскому хозяйству, поэтому появлялось большое количество ремесленников и купцов, которые были более экономически независимы, чем основное население Киевского княжества. Сформировалась сильная ремесленно-торговая республика, основным экономическим фактором которой была не земля, а капитал. Можно считать сложившуюся ситуацию начальной стадией формирования индустриального общества, которое требует создания более демократического государственного строя.

Таким образом, данные факторы стали предпосылками образования Новгородской республики. Решающим стало восстание граждан против князя Всеволода Мстиславского в 1136 году, после которого вече обрело полную власть, а должности князя и архиепископа стали выборными. Вече выполняло множество функций и обладало рядом особенностей. Рассмотрим их далее.

Вече возникло не из-за изменчивой политической ситуации в стране в XI веке, оно имеет более глубокую историю. Ему предшествует народное собрание во главе с родоплеменными старейшинами. Княжеская власть и вечевой строй образуют противоположные полюсы политической борьбы. Так как в Новгороде победу одержало вече, то можно сделать вывод, что свойственные ему

---

<sup>1</sup> Янин В.Л. Роль Новгорода в Отечественной истории. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-novgoroda-v-otechestvennoy-istorii/viewer> (Дата обращения: 01.11.2019)

<sup>2</sup> Новгородская земля (республика) [Электронный источник] URL: <https://istoriarusi.ru/udel/novgorodskaya-zemlya-12-13-vek.html> (Дата обращения: 01.11.2019)

формы государственности оказались более устойчивыми и подходящими.<sup>3</sup>

Чтобы проследить связь между современной демократической системой и той, которая установилась в Новгородской республике, отметим основные принципы демократии, которые прописаны в действующей Конституции. В соответствии со статьей 1 демократизм Российской Федерации находит выражение в народовласти, разделении властей на законодательную, исполнительную и судебную, местном самоуправлении. В статье 3 говорится о том, что носителем суверенитета и единственным источником власти в государстве является его многонациональный народ. Также нельзя не упомянуть, что в демократическом государстве все права и свободы граждан защищены государством.<sup>4</sup> Роберт Даль – американский политолог – формулирует описание модели демократии так: «Контроль над действиями правительства со стороны выборных должностных лиц, свободные и честные выборы, всеобщее избирательное право, свобода слова».

Структура вече была проста. Оно делилось по трем социально-территориальным уровням: уличанское, кончанское и всенародное. На высшем уровне решения принимались двумя видами вече: малым и всенародным. Малое вече работало постоянно и состояло из представителей привилегированного сословия. Его работа велась открыто «под небом», то есть обсуждение важных вопросов происходило коллегиально, демократически. Новгородцы стояли на улицах, которые примыкали к вечевой площади и выражали свое отношение, контролируя соблюдение общегородских интересов.<sup>5</sup> Формируется представление о широком масштабе вече, которое охватывало широкие массы заинтересованных граждан. «Вечевые традиции Новгорода опирались на «черных людей»» - отмечает

---

<sup>3</sup> Янин В.Л. Роль Новгорода в Отечественной истории. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-novgoroda-v-otechestvennoy-istorii/viewer> (Дата обращения: 01.11.2019)

<sup>4</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) (Дата обращения: 01.11.2019)

<sup>5</sup> Яковлев М.В. Факторы формирования особенностей российской модели демократии. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-formirovaniya-osobennostey-rossiyskoj-modeli-demokratii/viewer> (Дата обращения: 23.11.2019)

Михаил Тихомиров.<sup>6</sup> Всенародное вече собиралось только по особым поводам.

Новгородское вече имело множество функций. На собрании выбирался посадник из бояр. Он являлся должностным лицом, которое осуществляло исполнительную власть, взаимодействие с князем городских жителей, посадник представлял во внешних отношениях, ведал вопросами управления и суда. Также вече выбирало тысяцких, которые от его имени осуществляли управление городским ополчением, выполняли надзорные функции в сфере торговли, возглавляли народное ополчение. Архиепископ в Новгороде также выбирался на вече и имел ряд важных функций: ведал казной, решал семейные споры, в период политических разногласий выступал в роли арбитра. Основная его роль – духовное главенство в церковной иерархии.

Князь в республике играл значительно менее важную роль, чем вече, но был все-таки необходим. На протяжении всего периода существования народовластия Новгород оставался органической частью Русской земли именно благодаря сохранению в системе республиканского устройства должности князя. Его наличие было спасительным в условиях постоянной иноземной угрозы княжеству.<sup>7</sup> Однако новгородцы самостоятельно выбирали и приглашали князя, соответственно они обладали и правом его изгнания. Приоритет вечевых форм власти над княжескими очевиден и потому, что княжеская резиденция в Новгороде располагалась вне городской стены и не защищалась крепостью, также князю было запрещено покупать землю на территории города. Фундаментом системы государственности в республике был договор между вечем и князем, накладывающий определенные взаимные обязательства на каждую из сторон. Горожане и князь заключали договор – «ряд», ограничивающий княжескую власть в Новгороде, регулирующий пошлины и повинности, идущие в пользу князя.

Нельзя не отметить высокий уровень развития культуры в княжестве. Если рассматривать культуру в общем, то Новгород можно назвать городом выдающихся зодчих, великих художников, искусных ремесленников. Все это подтверждается свидетельствами трудовой

---

<sup>6</sup>Цит. по Тулупов В.Г. Русь Новгородская. [Электронный ресурс] URL: <https://litvek.com/book-read/132139-kniga-protierye-vyacheslav-gennadevich-tulupov-rus-novgorodskaya-chitat-online?p=12> (Дата обращения: 23.11.2019)

<sup>7</sup> Янин В.Л. Роль Новгорода в Отечественной истории. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-novgoroda-v-otechestvennoy-istorii/viewer> (Дата обращения: 01.11.2019)

деятельности его жителей: шедеврами живописи, архитектуры, орудиями труда и многим другим. Новгородцы обладали высоко развитым эстетическим чувством, которое выражалось в стремлении искусно украшать бытовые предметы. В период своего расцвета Новгородское княжество постоянно контактировало с Западной Европой и разносторонне обогащало свою культуру. Говоря о Новгородской земле, удачно выразился Б. Киселев: «Петр I вынужден был рубить окно в Европу там, где раньше была широкая дверь».<sup>8</sup> Стоит особо отметить высокий уровень грамотности в республике. Это объясняется особенностями политического устройства в Новгороде: постоянное обновление главных государственных должностей, происходившее ежегодно, и борьба за власть вынуждали землевладельцев концентрироваться в Новгороде, непрерывно следить за развитием событий. Далее представители власти, бояре должны были передавать информацию горожанам, таким образом, политическая вовлеченность и активность граждан, потребности хозяйственного управления понуждали к расширению круга грамотных людей. Также особенностью вечевых собраний в Новгороде было то, что голосование на вечевой площади велось не криком, а подачей бюллетеней, следовательно, общественная жизнь в Новгороде была достаточно организованной и регламентированной. Также заключение договора между князем и горожанами говорит о том, что уже в средневековой Руси существовала демократическая практика общественного договора. В судебных разбирательствах использовались берестяные грамоты, в которых подробно записывались все детали дела. В ходе археологических раскопок и научных исследований на территории Новгородского княжества были найдены сотни таких берестяных грамот, в то время как в остальных княжествах на Руси их количество исчисляется лишь единицами.<sup>9</sup> Таким образом, ни одну другую республику того времени нельзя поставить в сравнение по уровню грамотности с Новгородской.

Характерной особенностью демократии была христианская общинность. Она была стержнем Новгородской республики и характерным свойством этнического самосознания народа. Принятие всех государственных решений осуществлялось на основе общинности, а в совокупности с религиозным фактором можно

---

<sup>8</sup> Янин В. Л. Послесловие // Киселев Б. Слово о Новгороде // Литературная учеба. 1984. № 4. С. 21–22.

<sup>9</sup> Янин В. Л. Роль Новгорода в Отечественной истории. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-novgoroda-v-otechestvennoy-istorii/viewer> (Дата обращения: 01.11.2019)

говорить о таком явлении российской политической культуры, как соборность. Соборность сложно охарактеризовать в полной мере, если не учитывать глубокую религиозность населения. Федор Достоевский подчеркивал: «Кто не понимает в народе нашем его православия и окончательных целей его, тот никогда не поймет и русского...». Таким образом, соборность – это состояние общества, при котором каждая индивидуальность самостоятельна и важна, как и все окружение, но при этом она не противостоит массе, а объединяется с ней, приобретая еще большее значение среди себе подобных. Демократия базируется на коллективной воле и общественном договоре, в чем и заключается специфичность российской политической культуры.

В Новгороде судебная ветвь власти не была отделена от исполнительно-административной. Судебными полномочиями обладали все органы власти и управления: вече, архиепископ, князь, посадник, тысяцкий. При вступлении в должность перечисленные лица приносили своего рода присягу – "крестное целование". Суд не сосредотачивался в отдельном ведомстве, а был распределен между различными органами власти.

Обобщив все вышесказанное, можно сделать вывод о том, что в Новгороде существовали местные органы самоуправления – уличанское и кончанское вече, все слои населения могли выразить свое мнение на вечевой площади, что говорит о всеобщем избирательном праве. Также все представители власти были избираемы и контролируемы, ни одно должностное лицо не держало в руках весь объем власти, следовательно, можно отметить разделение властей и наличие системы сдержек и противовесов. Все эти факторы позволяют отметить большую схожесть республики в Новгороде с вече́м в качестве законодательного органа и современной республиканской формой правления в России и ее демократическим политическим режимом. Конечно, нельзя не учесть общинность, присущую русскому народу в период средневековья, которая в какой-то степени ограничивает демократию.

Вече не переставало набирать силу до поглощения города Москвой в 1478 году. Объяснить почему это произошло не составит труда. Любая система имеет свои минусы, новгородская вече́вая республика не была исключением. Бояре, стоявшие у власти, стали пользоваться своим положением и принялись расхищать фонд общинных земель, превращая его в феодальные вотчины. Только страх перед народным недовольством заставляет боярство совершенствовать государственную систему. Несмотря на то, что граждане участвовали в выборах и принятии законов, не все из них, конечно же, исполнялись



правительством добросовестно и положение народа ухудшалось. Постепенно росло недовольство боярской властью и в 1478 году в столкновении Москвы и Новгорода боярская власть не получила поддержки со стороны народа.

Таким образом, рассматриваемая демократическая модель вполне соответствует современной системе стандартов народовластия. И пусть данная модель не была совершенна, выдающееся значение Новгорода в истории страны никогда не подвергалось сомнению.

### *Литература:*

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) (Дата обращения: 01.11.2019)
2. Новгородская земля(республика) [Электронный источник] URL: <https://istoriarusi.ru/udel/novgorodskaya-zemlya-12-13-vek.html> (Дата обращения: 01.11.2019)
3. Тулупов В.Г. Русь Новгородская. [Электронный ресурс] URL: <https://litvek.com/book-read/132139-kniga-protoierey-vyacheslav-gennadevich-tulupov-rus-novgorodskaya-chitat-online?p=12> (Дата обращения: 23.11.2019)
4. Янин В.Л. Роль Новгорода в Отечественной истории. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-novgoroda-v-otechestvennoy-istorii/viewer> (Дата обращения: 01.11.2019)
5. Янин В. Л. Послесловие // Киселев Б. Слово о Новгороде // Литературная учеба.1984. № 4. С. 21–22.
6. Яковлев М.В. Факторы формирования особенностей российской модели демократии. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-formirovaniya-osobennostey-rossiyskoy-modeli-demokratii/viewer> (Дата обращения: 23.11.2019)
7. Тихомиров М.Н. Великий Новгород в истории мировой культуры // Новгород: к 1100-летию города. В 4 кн. Кн. 1. М.: Наука, 1964. 576 с.

**Подвигайло А.А., Ланина А.В.**

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

**РУССКАЯ ПРАВОСЛАВНАЯ ЦЕРКВЬ И ЕЁ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ПОСЛЕВОЕННЫЙ ПЕРИОД (1945-1950 гг.)**

Поместный Собор Русской Православной Церкви открылся 31 января 1945 года в храме Воскресения в Сокольниках. Этот Собор

далеко превзошел Собор 1917-1918 годов по авторитетности и числу гостей от братских Православных Церквей. На Собор в Москву приехали: Александрийский Патриарх Христофор, Антиохийский Патриарх Александр III, Грузинский Католикос-Патриарх Каллистрат, представители Вселенского Патриарха – митрополит Фиатирский Германос, Иерусалимского – митрополит Севастийский Афинагор; делегация Сербской Церкви во главе с митрополитом Скоплянским Иосифом, делегация Румынской Церкви во главе с епископом Аржешским Иосифом<sup>10</sup>. На этом Соборе обсуждались самые разносторонние и важные вопросы не только для РПЦ но и для всех православных церквей. Некоторые из этих вопросов отразил прот. Владислав Цыпин. В его труде он говорил: «Краткое «положение», единогласно утвержденное Собором, заменило развернутые определения Собора 1917-1918 годов, касавшиеся отдельных инстанций церковной власти. Новое «Положение» резко подчеркивало иерархический строй церковного управления, возвышая в сравнении с «Определениями» предыдущего Собора полномочия Патриарха, епархиальных архиереев и настоятелей приходов. Сроки созыва Поместных и Архиерейских Соборов «Положением» не регламентировались. Созыв Поместного и Архиерейского Соборов предоставлялся Патриарху или Синоду под председательством Местоблюстителя. По Положению Собора 1945 года Местоблюститель Патриаршего Престола не избирался, а им становился после кончины Патриарха старший по хиротонии постоянный член Синода. По 24 статье «Положения» епархиальный архиерей назначался указом Патриарха, само же избрание, о котором «Положение» умалчивает, совершалось на практике Синодом. Вместо епархиального собрания и епархиального совета, предусмотренных «Определениями» Поместного Собора 1917-1918 годов, по «Положению» при епархиальном архиерее мог состоять епархиальный совет «там, где таковой будет архиереем образован», - иными словами, учреждение его предоставлялось по усмотрению архиерея. В «Положении» ничего не говорится о благочиннических собраниях и о благочиннических советах, упразднилась и введенная на предыдущем Поместном Соборе выборность благочинных. Настоятель прихода, по «Положению», должен был стоять во главе приходского собрания, являясь председателем и приходского собрания, и приходского совета. Назначался он архиереем и был ответственным перед ним. На

---

<sup>10</sup> Протоиерей Владислав Цыпин. История Русской Церкви 1917-1997. Изд. Спасо-Преображенского Валаамского монастыря, М., 1997 г., С.697.

настоятеля возлагалось попечение не только о религиозно-нравственной жизни общины, но и о ее хозяйственной деятельности, ответственность за правомерный расход приходских средств»<sup>11</sup>.

После этого Собора и во исполнение его решений богословско-церковные круги Московской патриархии развернули активную деятельность по всем направлениям. Прежде всего, они занялись окончательным устранением последствий прошлых церковных расколов и прочих «настроений».

В апреле 1945 года в Болгарию отправилась делегация Русской Церкви во главе с архиепископом Псковским Григорием; визит содействовал укреплению братских уз между единоверными и единокровными славянскими народами.

Одновременно в Югославию отправлена была другая церковная делегация во главе с епископом Кировоградским Сергием (Лариным). Во время пребывания в Югославии епископа Сергия с Патриаршей Церковью воссоединилась большая группа русских священников-эмигрантов, находившихся ранее в юрисдикции Карловацкого Синода.

Существовала еще проблема православных церквей Эстонии, но уже в мае 1945 г. было покончено с так называемой «эстонской схизмой» – самовольным уходом православных приходов, находившихся на территории буржуазной Эстонии из-под юрисдикции Московского патриархата. Православное духовенство Эстонии принесло покаяние представителю патриаршей власти, а сами приходы составили эстонскую митрополию Русской Православной Церкви.

В августе 1945 г. патриарх Алексей обратился к епископату и духовенству карловацкой группировки с призывом возвратиться в Русскую Православную Церковь. Руководство «русской православной церкви за границей» ответило отказом, но многие приходы с возглавляющими их священнослужителями приняли юрисдикцию Московского патриархата (прежде всего приходы, находившиеся на территории Югославии, Болгарии, Чехословакии и ряда других европейских стран), что было для церкви хоть и частичным, но все же успехом.

Встреча епископа Сергия с сербскими иерархами проложила путь к передаче Мукачевско-Пряшевской епархии (без Пряшева) Русской Православной Церкви. Это событие состоялось 22 октября 1945 года. Оно было обусловлено как историей Закарпатья, которое в древности входило в состав Киевской Руси, так и тем обстоятельством, что по до-

---

<sup>11</sup> Протоиерей Владислав Цыпин. История Русской Церкви 1917-1997. Изд. Спасо-Преображенского Валаамского монастыря, М., 1997 г., С. 701.

говору с Чехословакией, освобожденной Советской Армией, Карпатская Русь была возвращена нашему государству. На Мукачевскую кафедру был поставлен епископ Уманский Нестор (Сидорук).

В марте 1946 г. состоялся Львовский собор епископов, священников и мирян греко-католической (униатской) церкви западных областей Украины. К искренним энтузиастам воссоединения с православной церковью, без сомнения, принадлежит Таврило Костельник, высокообразованный выдающийся священник из Львова, который был убит партизаном-бендеровцем в 1948 г. На этом было принято решение об упразднении Брестской унии 1596 г. – орудия политической реакции, которое использовалось во вред украинскому народу. Последовало постановление собора о воссоединении униатов с православной церковью. Однако в сложившихся в то время условиях нарастающего террора советских секретных служб против униатов и невероятного давления с целью ликвидации этой церкви многие подписались просто из страха перед репрессиями. Избрание делегатов на собор, который должен был решить судьбу униатской церкви, проходило без всяких правил. В тех районах, где было слишком много противников воссоединения с православной церковью, выборы не проводились вообще: делегаты прямо назначались настоятелями храмов.

В августе 1949 г. воссоединились с Русской Православной Церковью униатские приходы Закарпатья – наследие Ужгородской унии 1649 г., которая так же была принудительно навязана православному населению этой части Украины, как и Брестская. Закарпатские приходы образовали мукачевскую епархию украинского экзархата Московской патриархии.

Ситуация с Православной церковью Польши была улажена несколько позднее, но гораздо более регулярным образом, поскольку инициатива исходила от самой этой поместной церкви. Действия Московской патриархии по отношению к Польской церкви характеризуются канонической правильностью и экклесиастической мудростью<sup>12</sup>.

Все это привело к увеличению числа приходов Русской Православной Церкви, укрепило ее позиции внутри страны и создало предпосылки для усиления внешнецерковной деятельности.

В том же свете следует рассматривать действия патриарха Алексия, направленные на то, чтобы завоевать для Русской церкви

---

<sup>12</sup> Протоиерей Владислав Цыпин. История Русской Церкви 1917-1997. Изд. Спасо-Преображенского Валаамского монастыря, М., 1997 г., С.697. С.730.

положение первой среди равных внутри православной ойкумены. Некоторые западные ученые спорят, было ли соперничество Константинополя с Москвой причиной, почему патриарх во время паломничества на Восток не посетил Стамбул. Более вероятной причиной этого, кажется, отказ настроенных весьма антисоветски турецких властей выдать визу русскому патриарху.

Тем временем по инициативе Московской патриархии состоялось первое в послевоенное время совещание глав (или их представителей) почти всех поместных православных церквей (не были представлены лишь Константинопольская и Кипрская церкви). Поводом для этой встречи послужило празднование в июле 1948 г. 500-летия автокефалии Русской Православной Церкви. Небывалый размах, с каким Русская Православная Церковь планировала праздновать 500-летие своей автокефалии, указывал на то, что Москва надеялась стать инициатором и организатором восточного Вселенского собора. Программа торжеств включала консультации всеправославного значения, которые можно было рассматривать как предварительные консультации (просинод). Самый выбор даты – 1948 г., возможно, заключал в себе знак пренебрежения Константинополем: 500 лет назад Россия односторонне провозгласила свою автокефалию, но прошел еще 141 год, прежде чем Константинополь и другие восточные патриархаты признали ее. Участники совещания обсудили целый ряд аспектов единого подхода поместных православных церквей к решению актуальных вопросов церковной жизни, а также проблему их отношения к католической и протестантским церквям.

Так что юбилейные торжества остались, как и можно было предположить, политизированными, с сильным антиватиканским привкусом. Тон был задан посланием патриарха Алексия при открытии торжеств. Затем последовали антикатолическое выступление Ермогена, архиепископа Казанского; отца Гаврилы Костельника, инициатора «воссоединения» украинских униатов с Русской Православной Церковью; болгарского митрополита Кирилла (впоследствии патриарх) и т.д. В основном эти выступления были политическими. Напротив, доклады об англиканстве носили более богословский характер и были отмечены определенной терпимостью, впрочем, тем не менее был сделан вывод, что англиканские рукоположения недействительны, поскольку и сами англикане не могут прийти к общему решению, является ли рукоположение таинством или нет. Одна из причин, почему проблема англиканства стала предметом обсуждения, состояла, по-видимому, в том, что Москва хотела отвлечь англикан от эмигрантской в греческие церкви,

предлагая себя, Московский патриархат, в качестве центра англикано-православного диалога<sup>13</sup>. Другая причина была чисто богословской: патриархи Константинопольский и Александрийский уже в 1931 г. признали действительность рукоположений англикан. В то время митрополит Сергей заявил, что этот вопрос является важным богословским вопросом для всех православных и разрешение его односторонне двумя патриархами недостаточно<sup>14</sup>. Сами торжества во всем их великолепии, как и обсуждаемые проблемы, должны были доказать Советам, что Русская церковь может быть полезна как международный форум, а также предупредить возможность возрождения советской антицерковной довоенной политики. Однако конференция не сумела произвести запланированное впечатление на православный мир, как и не привела мировое православие под власть авторитета Москвы. Из четырех восточных патриархов ни один не приехал, и представлены были только Константинопольский и Антиохийский. Более того, греки согласились участвовать в торжествах, но не в последующем совещании. Так что совещание собрало только церкви, находившиеся под властью коммунистических режимов (плюс Антиохийская церковь, получавшая в то время от Москвы большие субсидии)<sup>15</sup>. На наш взгляд, не сумев стать «православным Ватиканом», Московская патриархия потеряла свое значение в глазах Сталина.

Чрезвычайно важным шагом в межхристианской деятельности представителей Московской патриархии явилось присоединение Русской Православной Церкви к экуменизму – движению за преодоление нынешнего раскола в христианстве и восстановление единства христианских конфессий и деноминаций<sup>16</sup>. Координирует и направляет это движение Всемирный совет церквей (ВСЦ), созданный в 1948 г. на протестантской основе. Московская патриархия стала членом ВСЦ в конце 1961 г. и сразу же активно включилась во все формы деятельности этого межконфессионального органа, где главную роль играют протестантские церкви и объединения. Ее

---

<sup>13</sup> Русская Православная Церковь в советское время (1917–1991). Материалы и документы по истории отношений между государством и Церковью / Составитель Г. Штриккер. М. «Пропилеи», 1995., С.328.

<sup>14</sup> Там же, С.337.

<sup>15</sup> Поспеловский Д.В. Русская Православная Церковь в XX веке., Изд. «Республика» М., 1995 г., С.298.

<sup>16</sup> Русская Православная Церковь в советское время (1917–1991). Материалы и документы по истории отношений между государством и Церковью / Составитель Г. Штриккер. М. «Пропилеи», 1995., С.360.

представители участвуют в работе всех генеральных ассамблей ВСЦ, созываемых раз в шесть-семь лет, в деятельности центрального и исполнительного комитетов Всемирного совета церквей, в проводимых ВСЦ конференциях, семинарах, собеседованиях и т.п.

Экуменическая деятельность явилась для богословско-церковных кругов Московской патриархии своеобразной проверкой их готовности ставить и решать новые для русского православия проблемы. И они эту проверку выдержали, проявив умение отстаивать в экуменических дискуссиях свои подходы к спорным вопросам религиозного и социального характера, влиять на содержание и направленность решений ВСЦ и его подразделений.

Таким образом, подводя итог всему выше сказанному можно сделать вывод, что РПЦ после войны начала активно направлять свою деятельность на ближайшее зарубежье. Сначала эта деятельность была чисто в политических интересах государства, но благодаря этому, после десятилетия гонения на РПЦ в советском государстве, церковь начала возрождаться и тем самым создала себе «подушку безопасности», чтобы пережить последующие «хрущевские гонения».

### *Литература:*

1. Протоиерей Владислав Цыпин. История Русской Церкви 1917-1997. Изд. Спасо-Преображенского Валаамского монастыря, М., 1997. 863 с.
2. Поспеловский Д.В. Русская Православная Церковь в XX веке. М., «Республика», 1995. 511с.
3. Русская Православная Церковь в советское время (1917–1991). Материалы и документы по истории отношений между государством и Церковью / Составитель Г. Штриккер. М.«Пропилеи», 1995. 400с.

**Подвигаило А.А.**

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

### **РОССИЙСКОГО ОПК И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ**

Одним из важных следствий санкционной политики ЕС и США, проводимой ими после крымских событий 2014 года, в отношении российской экономики должно было стать ослабление военного потенциала Российской Федерации. Для чего против нашей страны был введён запрет на импорт технологий военного и двойного

назначения – что по мнению руководства ЕС и США должно было затруднить разработку новых видов вооружения, а также производство и модернизацию уже запущенной в серийное производство военной техники.

В ходе реализации санкционной программы, в марте 2014 года США прекратило экспорт в Россию товаров и продукции так называемого двойного назначения. Ограничения касаются поставок в РФ продукции на \$1,5 млрд. в год (около 10% годового импорта России из США) — это в основном детонаторы, программное обеспечение и акустические приборы, импортируемые преимущественно госструктурами<sup>1</sup>. Так в сентябре 2014 года ЕС запретил поставки товаров двойного назначения 9 компаниям ОПК из РФ. В список санкционных компаний попали концерн "Калашников", ОАО "Тульский оружейный завод", АО "Сириус" (производит оптоэлектронику для военного и гражданского использования), ассоциация "Станкоинструмент" (специализируется на механической инженерии), компания "Химкомпозит" (производит материалы для оборонной промышленности)<sup>2</sup>.

Подводя итоги первого года санкций в отношении российской оборонной промышленности, отечественные аналитики отмечали, что «ОПК РФ, прожив год под санкциями, чувствует себя уверенно», так как были найдены новые рынки сбыта. Подчёркивалась «бессмысленность введившихся санкций», так как «на фоне санкций Запада в России развернута масштабная программа импортозамещения, в том числе и в секторе ОПК»<sup>3</sup>.

Подобные оценки спустя год после введения санкций нельзя назвать корректными, по ряду причин: во-первых, введённые санкции носили «стратегический характер» и вводились на длительный период времени, поэтому оценивать их эффективность необходимо в долгосрочной перспективе; во-вторых, санкции не распространялись на уже заключённые контракты, санкции распространялись на все новые контракты ( то есть и те которые планировали заключить в

---

<sup>1</sup> Бутрин Дмитрий, Едовина Татьяна. США заблокировали экспорт в Россию продукции двойного назначения. [Электронный ресурс] URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2439451> (дата обращения 16.10.19).

<sup>2</sup> Гунеев С. ЕС запретил поставки товаров двойного назначения 9 компаниям ОПК из РФ. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20140912/1023762357.html> (дата обращения 16.10.19).

<sup>3</sup> Никольский А. ОПК РФ, прожив год под санкциями, чувствует себя уверенно. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20150313/1052414034.html> (дата обращения 16.10.19).



перспективе); в-третьих санкциям со стороны США и ЕС подвергся не только российский ОПК, а вся российская промышленность в целом<sup>4</sup>. Стагнация в российской экономике вызванная санкционной политикой ЕС и США, должна была привести, в перспективе, к сокращению финансирования ВПК, по причине свёртывания гособорозаказа<sup>5</sup>.

С учётом долгосрочности стратегии экономической войны ведущейся ЕС и США против России, нам представляется, несколько преждевременной, возможность оценить все аспекты её влияния на отечественный ВПК. Однако, по истечении пятилетнего промежутка времени, с момента введения первых санкций, некоторые выводы сделать можно.

Экономика России, в целом, выдерживает введённые против неё (на данный момент) санкции и ВВП страны имеет тенденции не к падению, а к росту. Так, в 1915 году было отмечено падение ВВП до – 2,5%, в 2016 году был отмечен слабый рост – 0,3%. В 2017 году рост экономики составил – 1,6%, а в 2018 году рост ВВП составил 2,3 %<sup>6</sup>.

В свою очередь российские военные оценивают результаты введённых санкций двояко. В июне 2019 года заместитель министра обороны Российской Федерации Александр Фомин заявил, что, по его мнению, антироссийские санкции оказали как негативное, так и позитивное влияние на российскую военную промышленность. Негативное влияние А. Фомина видится, в первую очередь, в срыве «сроков поставок российских систем вооружений иностранным заказчикам». Позитивное влияние. По мнению Фомина проявилось в том, что «государству в условиях внешних ограничений пришлось реанимировать уже закрытые производства и инициировать разработку и производство отсутствующих в России комплектующих для военной техники»<sup>7</sup>.

Нет единой точки зрения на влияние западных санкций на российский ВПК и среди зарубежных аналитиков. Ряд экспертов отмечает негативные факторы санкций США и ЕС в отношении российского ОПК. Так по мнению западных военных экспертов

---

<sup>4</sup> Моисеев В.В. «Импортозамещение: проблемы и перспективы в России». Берлин, Директ-Медиа, 2016. 362 с.

<sup>5</sup> Мягченко О. Снять оборону. К 2019 году расходы госбюджета на оборону и безопасность упадут на 20% [Электронный ресурс] URL: [https://www.dp.ru/a/2017/09/28/Rashodi\\_na\\_oboronku\\_za\\_tr](https://www.dp.ru/a/2017/09/28/Rashodi_na_oboronku_za_tr) (дата обращения 16.10.19).

<sup>6</sup> Экономика России. [Электронный ресурс] URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономика\\_России](https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономика_России) (дата обращения 16.10.2019).

<sup>7</sup> Шилов И. Минобороны РФ оценило влияние западных санкций на ВПК. [Электронный ресурс] URL: <https://regnum.ru/news/polit/2657036.html> (дата обращения 16.10.2019).

«Россия успешно произвела прототипы новых систем вооружения, но пока не может поставить их на серийное производство»<sup>8</sup>. Так же западные дипломаты и военные отмечают, тот факт, «что Россия проводит модернизацию своих вооруженных сил значительно медленнее, чем Китай»<sup>9</sup>.

Другие эксперты считают, что «Западные и украинские санкции действительно поставили российскую оборонную промышленность в очень трудное положение: прекращение доступа к западным и украинским комплектующим и оборонно-промышленному оборудованию замедлило процесс построения кораблей для ВМФ и транспортных самолётов для ВВС», однако, «адаптивные меры, предпринятые российским руководством в период после марта 2014 г., создали условия для закрытия брешей в поставках и, по всей видимости, способствовали уменьшению зависимости промышленности от санкций в будущем. Тот факт, что производство оборонно-промышленной продукции продолжало расти, в основном является следствием комплексных и хорошо продуманных в институциональном отношении ответных мер российского руководства, подкрепившего свои действия крупными финансовыми ресурсами»<sup>10</sup>.

По мнению научного сотрудника Центра военно-морского анализа и Института Кеннана – Майкла Кофмана, в 2019 году расходы российского бюджета на оборону составили около 150-180 млрд долларов (больше, чем Великобритания и Франция вместе взятые)<sup>11</sup>. Такой уровень расходов, отмечает автор, России удавалось сохранять на протяжении пяти лет конфронтации и санкций.

В целом можно отметить, что и западные и отечественные эксперты отечественный ОПК, благодаря принятым правительством мерам по многим параметрам адаптировался к введённым против него санкциям. Но это – не означает полного решения всех проблем, стоящих перед отечественным ОПК. Его развитие требует постоянных денежных инвестиций и инвестиций человеческого капитала. Поэтому

---

<sup>8</sup> Reuters: Модернизация российских вооруженных сил идет не так бойко, как заявлено. [Электронный ресурс] URL: <https://www.golos-ameriki.ru/a/russian-arms-procurement-in-trouble/4799533.html> (дата обращения 16.10.2019).

<sup>9</sup> Там же.

<sup>10</sup> Connolly Richard. Russia's Response to Sanctions. [Электронный ресурс] URL: <https://interaffairs.ru/news/show/20943> (дата обращения 16.10.2019)

<sup>11</sup> Корякин О. Больше, чем кажется: в США раскрыли секрет военного бюджета России. [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2019/05/06/bolshe-chem-kazhetsia-v-ssha-raskryli-sekret-voennogo-biudzheta-rossii.html> (дата обращения 16.10.2019).

для отечественного ВПК главной угрозой будут не санкции против отдельных отечественных оборонных предприятий и КБ, а экономические санкции против российской промышленности и банков, которые приведут к снижению финансирования оборонных программ. Так правительство РФ начало снижать расходы на силовой блок с 2017 года: если в прошлом году они совокупно составили 5,832 трлн. рублей, то в 2017-м – уже 4,779 трлн., а к 2019-му сократятся до 4,708 трлн. рублей. Итого с 2016 года расходы на силовой блок упадут на 19,3%<sup>12</sup>.

В конце 2015 года Минобороны РФ сообщило о начале работы над новой ГПВ (разрабатывается на 10 лет) на период до 2025 года. Глава ведомства Сергей Шойгу заявлял, что стоимость этой программы составит 30 трлн рублей. Документ планировалось утвердить летом 2017 года, однако этого не произошло. Программу пересмотрели. В итоге, согласно данным Минобороны РФ, всего на реализацию ГПВ-2027 (2017-2027) предусмотрено 20 трлн. рублей, из них 19 - на закупки, ремонт и разработку вооружения и военной техники<sup>13</sup>.

Подобное сокращение расходов на оборону, вызвало скептицизм среди отечественных экспертов. Они отмечают следующие проблемы: сокращение расходов на оборону в нынешних внешнеполитических условиях – может быть преждевременным решением, потому что «геополитика не дает оснований для конверсии российского ОПК, скорее наоборот – предполагает необходимость наращивания выпуска военной продукции». США и ЕС не отменили своих санкций в отношении России, а США продолжают интенсивно вооружаться<sup>14</sup>.

Так же вызывают вопросы перспективы отечественного ОПК в условиях сокращения финансирования. По мере сокращения заказов на продукцию ОПК возникла проблема: чем загрузить освободившиеся мощности оборонных предприятий. В 2016 году президент Владимир Путин поручил правительству РФ обеспечить увеличение доли высокотехнологичной продукции гражданского и двойного назначения в производстве предприятиями оборонно-промышленного комплекса (ОПК) до уровня не менее 50% к 2030

---

<sup>12</sup> Мягченко О. Снять оборону. К 2019 году расходы госбюджета на оборону и безопасность упадут на 20% [Электронный ресурс] URL: [https://www.dp.ru/a/2017/09/28/Rashodi\\_na\\_oboronku\\_za\\_tr](https://www.dp.ru/a/2017/09/28/Rashodi_na_oboronku_za_tr) (дата обращения 16.10.19).

<sup>13</sup> Государственные программы вооружения России. Досье. [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/info/4987920> (дата обращения 16.10.19).

<sup>14</sup> Сивков К. Бьёмся в конверсиях. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vpk-news.ru/articles/41770> (дата обращения 16.10.2019).

году. Правительство, по поручению президента, должно было «организовать системную работу по решению этой задачи с участием институтов развития, ВЭБ, Российского экспортного центра, Фонда поддержки промышленности». Так же было заявлено, что «в 2016 году ожидаемый темп роста производства ОПК составит 10,1%, а ожидаемый рост производительности труда — 9,8»<sup>15</sup>.

В 2019 году в рамках реализации поручения президента от 2016 года было решено что заводы ОПК будут разрабатывать технологии и производить оборудование для предприятий ТЭК<sup>16</sup>.

По мнению российского руководства, по мере сокращения гособоронзаказа и введения против топливно-энергетического комплекса России новых санкций, было принято решение о переводе оборонных предприятий на выпуск гражданской продукции, так как у компаний ТЭКа огромные инвестпрограммы, и, отечественные оборонные предприятия могут переориентироваться на этот рынок».

При анализе планов конверсии в ОПК Российской Федерации, эксперты отмечают, планы перевода предприятий ОПК на выпуск гражданской продукции – сложная задача. У России уже имеется советский опыт конверсии, однако, предыдущие «попытки не привели к заметному результату: выпуск военной техники не был замещен масштабным производством гражданских товаров. Первый эпизод конверсии в основном остался за пределами экономического анализа, поскольку в то время не было ни методов, ни открытых данных, которые позволили бы ответить на вопрос о шансах и ошибках конверсии. Проблема с данными сохранилась до сегодняшнего дня – статистика о выпуске военной продукции недоступна»<sup>17</sup>.

К тому же для успешной реализации планов конверсии в ОПК необходима «современная индустриальная политика, фокусирующаяся на создании не целых отраслей, а отдельных технологий»<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Мальгавко А. Путин: нужно довести долю гражданской продукции на предприятиях ОПК до 30%. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/2016/12/01/1482596835.html> (дата обращения 16.10.2019)

<sup>16</sup> Киреев И. Военные заводы помогут поправшим под санкции «Роснефти» и «Газпрому» [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/business/12/03/2019/5c80c1099a79470fb62ec391> (дата обращения 16.10.2019).

<sup>17</sup> Любимов И. БМП против трактора: что мешает конверсии российского ВПК. [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/05/10/2016/57f3ad8f9a79473bce0f58c> (дата обращения 16.10.2019).

<sup>18</sup> Там же.

Таким образом, можно сделать следующие выводы: санкции против отдельных российских оборонных предприятий и КБ не привели российскую оборонную промышленность к кризису. Однако, вызванное экономическими санкциями против России снижение финансирования сферы ОПК, создало серьёзный негативный эффект в виде сокращения оборонного заказа и последовавших за этим планов по конверсии оборонных производств.

### *Литература:*

1. Бутрин Дмитрий, Едовина Татьяна. США заблокировали экспорт в Россию продукции двойного назначения. [Электронный ресурс] URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2439451> (дата обращения 16.10.19).

2. Государственные программы вооружения России. Досье. [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/info/4987920> (дата обращения 16.10.19).

3. Гунеев С. ЕС запретил поставки товаров двойного назначения 9 компаниям ОПК из РФ. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20140912/1023762357.html> (дата обращения 16.10.19).

4. Киреев И. Военные заводы помогут попавшим под санкции «Роснефти» и «Газпрому» [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/business/12/03/2019/5c80c1099a79470fb62ec391> (дата обращения 16.10.2019).

5. Корякин О. Больше, чем кажется: в США раскрыли секрет военного бюджета России. [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2019/05/06/bolshe-chem-kazhetsia-v-ssha-raskryli-sekret-voennogo-biudzheta-rossii.html> (дата обращения 16.10.2019).

6. Любимов И. БМП против трактора: что мешает конверсии российского ВПК. [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/05/10/2016/57f3ad8f9a79473bce0f58c> (дата обращения 16.10.2019).

7. Мальгавко А. Путин: нужно довести долю гражданской продукции на предприятиях ОПК до 30%. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20161201/1482596835.html> (дата обращения 16.10.2019)

8. Моисеев В.В. «Импортозамещение: проблемы и перспективы в России». Берлин, Директ-Медиа, 2016.362 с.

9. Мягченко О. Снять оборону. К 2019 году расходы госбюджета на оборону и безопасность упадут на 20% [Электронный ресурс] URL: [https://www.dp.ru/a/2017/09/28/Rashodi\\_na\\_oboronku\\_zh\\_tr](https://www.dp.ru/a/2017/09/28/Rashodi_na_oboronku_zh_tr) (дата обращения 16.10.19).

10. Никольский А. ОПК РФ, прожив год под санкциями, чувствует себя уверенно. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20150313/1052414034.html> (дата обращения 16.10.19).

11. Подвигаило А.А. Особенности геополитического противостояния России и Запада в исторической ретроспективе.//Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы Всероссийск. науч.-практ. конф., Белгород, 18–19 окт. 2018 г. /Белгор. гос. технол. ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. С.94-102.

12. Reuters: Модернизация российских вооруженных сил идет не так бойко, как заявлено. [Электронный ресурс] URL: <https://www.golos-ameriki.ru/a/russian-arms-procurement-in-trouble/4799533.html> (дата обращения 16.10.2019).

13. Connolly Richard. Russia's Response to Sanctions. [Электронный ресурс] URL: <https://interaffairs.ru/news/show/20943> (дата обращения 16.10.2019)

14. Сивков К. Бьёмся в конверсиях. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vpk-news.ru/articles/41770> (дата обращения 16.10.2019).

15. Шилов И. Минобороны РФ оценило влияние западных санкций на ВПК. [Электронный ресурс] URL: <https://regnum.ru/news/polit/2657036.html> (дата обращения 16.10.2019).

16. Экономика России. [Электронный ресурс] URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономика\\_России](https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономика_России) (дата обращения 16.10.2019).

**Полякова Т.А.**

*Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, г. Елец*

**К ВОПРОСУ О ПРОФОРИЕНТАЦИИ И КАРЬЕРНЫХ  
МЕРОПРИЯТИЯХ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В  
РАМКАХ ЯРМАРКИ ВАКАНСИЙ:  
ОПЫТ ЕГУ ИМ. И.А. БУНИНА**

В современных условиях одним из показателей успешности высших образовательных учреждений является результативность трудоустройства выпускников. Вузовскими центрами содействия трудоустройству выпускников используется широкий набор инструментов профориентации, проводятся различные карьерные мероприятия с привлечением потенциальных работодателей.

Профессорско-преподавательский коллектив Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина всегда был четко

ориентирован на выпуск квалифицированных кадров, способных позиционировать себя на рынке трудовых ресурсов.

Для поддержки молодежи в жестких условиях рынка труда университетским коллективом разработаны различные мероприятия, способствующие трудоустройству молодых специалистов. Информацию об опыте проведения карьерных мероприятий в вузе хочется предварить кратким знакомством с историей создания университета, его настоящим.

Ежегодно в университет поступают более тысячи первокурсников. Это одно из старейших учебных заведений. До недавнего времени считалось, что история вуза начинается с марта 1921 года, когда на базе женской гимназии был образован Елецкий рабочий факультет, который в августе 1939 года был преобразован в Елецкий учительский институт, включающий тогда три отделения: историческое, филологическое и физико-математическое. Сегодня, обнаруженные в государственном архиве Липецкой области документы, говорят об активной в начале XX столетия просветительской деятельности среди населения города Ельца и заинтересованности органов власти в образовании его жителей. Так, в июле 1919 года в городе Ельце открываются «педагогические курсы при 8-ой Советской школе II ступени Отдела народного образования исполнительного комитета Елецкого уездного Совета рабочих, крестьянских и красноармейских депутатов Народного комиссариата просвещения РСФСР» [1, с.1]. Архивные материалы также хранят сведения и о созданном в 1918 году Народном университете, который как общественная организация в начале XX века начинает «реализацию отдельных программ высшего образования» [1, с. 2].

В течение многих лет продолжалось становление высшего учебного заведения. В 1952 году постановлением Совета министров СССР учебному заведению был присвоен статус государственного педагогического института. С 1959 года по 2000 год открывались новые факультеты. В ноябре 2000 года Елецкий государственный педагогический институт был переименован в Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина и в октябре 2002 года был внесен в Единый государственный реестр юридических лиц.

С 2014 года в структуре университета происходят изменения. В результате слияния факультетов образовались 7 институтов: агропромышленный институт; институт истории и культуры; институт математики, естествознания и техники; институт права и экономики; институт психологии и педагогики; институт физической культуры, спорта и безопасности жизнедеятельности; институт филологии. С

2013 года внутри университета функционирует самое молодое структурное подразделение вуза – Центр среднего профессионального образования, где молодые люди получают глубокие знания и практическую подготовку по 20 специальностям среднего профессионального образования.

В условиях современного рынка труда и экономики в целом кадровый вопрос является чрезвычайно значимым. В настоящее время ЕГУ им. И.А. Бунина поддерживает научно-производственные связи более чем со 140 предприятиями и организациями, обеспечивая выпускников конкретными предложениями по трудоустройству.

В целях подготовки востребованных молодых специалистов для современной экономики университетом сформированы устойчивые связи с предприятиями города Ельца и Липецкой области: АО «Энергия», ОАО «Гидропривод», ООО «Дж. Т.И. Елец», ПАО «Елецгидроагрегат», ООО фабрика НХП «Елецкие кружева», ООО «Кружевной край», ПК «Кружель», ООО «АГРОФИРМА ТРИО», ООО «ГЕРБУНЫ-АГРО» и др.

Вузом установлены крепкие партнерские отношения с различными компаниями и организациями на территории Липецкой области, в число которых входят: ПАО «Сбербанк России», ООО «АйТи-Нэт», ПАО «Ростелеком», ОКУ «Елецкий городской центр занятости населения», МБУ «Елецкая телевизионная радиовещательная компания» и т.д.

Для успешного решения вопросов трудоустройства выпускников университет активно сотрудничает с различными предприятиями, органами государственного управления, общественными организациями, образовательными учреждениями Липецкой области. Осуществляется тесное взаимодействие с органами государственного управления города Ельца и Липецкой области, в том числе с администрацией Липецка, Ельца и районов Липецкой области, Управлением образования и науки Липецкой области, Управлением физической культуры и спорта Липецкой области, Управлением сельского хозяйства Липецкой области, Управлением труда и занятости Липецкой области, Комитетом по делам молодежи администрации городского округа город Елец, центрами социальной защиты населения, советом работодателей г. Ельца и др. ЕГУ им. И.А. Бунина успешно продолжает развивать многолетнее сотрудничество с образовательными учреждениями города Ельца и Липецкой области.

У выпускников вуза есть хорошая возможность не только проходить производственную практику в организациях и на



предприятиях-партнерах, но и трудоустроиваться по специальности после окончания обучения. Например, в АО «Елецгидроагрегат», начиная с 2012 года, каждый год из числа молодых специалистов университета принимаются на работу инженеры-конструкторы, инженеры-технологи. В настоящее время на производстве работает более 25 выпускников ЕГУ им. И.А. Бунина. С 2012 года более 30 человек трудоустроены в ОАО «Агропромышленное объединение „Аврора”». В агрофирме выпускники вуза работают агрономами, инженерами по сервисному обслуживанию автотракторной и сельскохозяйственной техники. Сегодня молодые специалисты университета (по направлению подготовки 35.03.04 Агрономия, 35.03.06 Агроинженерия) востребованы в сервисных фирмах, обслуживающих сельскохозяйственную технику «Ростсельмаш», «Гомсельмаш» и т.д. Выпускницы ЕГУ им. И.А. Бунина (по направлению подготовки 54.03.01 (54.04.01) Дизайн) успешно работают ведущими художниками, конструкторами, дизайнерами на фабрике НХП «Елецкие кружева», в производственном кооперативе «Кружель» и др.

Важным и существенным условием для успешного трудоустройства молодых специалистов является правильный подход к проблеме взаимодействия вуза с работодателями.

В ряду традиционных и масштабных ежегодных мероприятий, содействующих трудоустройству обучающихся, лидирующее место занимает ярмарка вакансий – крупнейшее мероприятие, где происходит прямое общение студентов и выпускников с представителями компаний-работодателей. Результат: работодатель представляет вакансии, обозначает критерии отбора и профессиональные требования к соискателям, выпускники – рассматривают актуальные вакансии.

Так, в конце апреля 2019 года в ЕГУ им. И.А. Бунина прошла ежегодная ярмарка вакансий для выпускников «Неделя карьеры в ЕГУ им. И.А. Бунина». В это время в вузе работало несколько интерактивных площадок, которые с интересом посещали выпускники. Был представлен мастер-класс по составлению резюме, в рамках которого студенты были проинформированы о всех тонкостях его составления и «подводных камнях» этой визитной карточки выпускника-соискателя. Параллельно работала другая интерактивная площадка – мастер-класс «Мой бизнес – мои правила». В ходе её работы освещены актуальные вопросы индивидуального предпринимательства в сравнении с обществом с ограниченной ответственностью, плюсы и минусы данных видов

предпринимательской деятельности. На интерактивной площадке «Язык тела: тактика на собеседовании с работодателем» выпускники оценили важность невербальной коммуникации, которая является залогом успешного собеседования. Другая площадка «Искусство переговоров с работодателем» была посвящена вопросу развития навыков коммуникации, овладения навыками стрессоустойчивости. Выпускники получили рекомендации по развитию красноречия.

В этом отчетном году студенты университета приняли участие в «Электронной ярмарке вакансий». Посредством размещенных резюме и вакансий на онлайн-платформе официального сайта вуза была предоставлена возможность работодателям укомплектовать штат перспективными молодыми кадрами, а выпускникам – выйти на прямую связь с работодателем. Участие в работе виртуальной площадки приняли студенты направлений подготовки высшего образования и выпускники Центра СПО.

Завершилась «Неделя карьеры в ЕГУ им. И.А. Бунина» встречей выпускников с работодателями. Круглые столы были организованы в каждом институте, потенциальные работодатели сегодняшних студентов-выпускников перечислили имеющиеся вакансии и презентовали свои предприятия. Диалог был интересным и продуктивным для обеих сторон, выпускники получили ответы на актуальные вопросы трудоустройства.

Профессорско-преподавательский состав университета, руководители организаций, начальники отделов кадров компаний-партнеров отмечают серьезность выпускников вуза в вопросе реализации своего творческого потенциала и воплощении своих идей в реальность. Проведение мастер-классов в рамках «Недели карьеры в ЕГУ им. И.А. Бунина» стало хорошей традицией университета, позволяющей выпускникам сориентироваться на рынке труда при всем многообразии предлагаемых вакансий. В текущем году участие в работе мастер-класса «Мой бизнес – мои правила» приняли участие не только выпускники бакалавриата и магистратуры, но Центра СПО. Отрадно, что среди сегодняшних выпускников на этот мастер-класс пришли те, которые действительно ориентированы на получение статуса индивидуального предпринимателя. Поэтому из их уст звучали конкретные, практико-ориентированные вопросы.

В этом году география участников ярмарки вакансий обширна. Заявки на размещение вакансий от компаний и организаций поступили не только из Ельца и Липецкой области, но и из других регионов, среди которых Тульская, Калужская, Московская и другие области.

Выпускникам было предложено около 500 вакансий, что значительно превышает цифры прошлого года.

Впервые апробированная в этом году в университете новая форма для решения вопросов трудоустройства выпускников – «Электронная ярмарка вакансий» – работала в режиме реального времени в течение одного дня. В рамках проведения данного мероприятия с работодателями было заключено более 25 соглашений о взаимодействии в сфере трудоустройства обучающихся вуза. Университет предоставил работодателям возможность доступа к персональной информации соискателей, самостоятельно вести поиск необходимых специалистов, обеспечил свободный доступ к резюме выпускников вуза. В ближайшем будущем планируется сделать данную электронную услугу для выпускников ЕГУ им. И.А. Бунина круглогодичной.

### *Литература:*

1. Как все начиналось... [Электронный ресурс] // Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина. – Елец: ЕГУ им. И.А. Бунина. – 4 с. – Режим доступа: [http://files.elsu.ru/history/01\\_Kak-vse-nachinalos.pdf](http://files.elsu.ru/history/01_Kak-vse-nachinalos.pdf) (5.11.2019).

**Попова А.Г.**

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

### **ОСОБЕННОСТИ ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ ПЕРСОНАЛА**

Каждый из нас планирует свое будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях. И нет ничего удивительного в том, что он желает знать перспективы своего карьерного роста. Для того чтобы научиться планировать не только будущее, но и свою карьеру необходимо для начала определить, что же такое карьера.

На первых этапах карьеры, получив знания по основам маркетинга, планирования и т. д., молодые специалисты пробивают путь вверх карьерной лестницы своими способностями к нестандартным решениям, своим напором, умением и желанием достигать высоких результатов. В планировании имеются преимущества, как для сотрудника, так и для организации.

Преимущества для сотрудника:

- более высокая степень удовлетворенности работой в организации, предоставившей ему возможность профессионального роста повышения уровня жизни;

- более четкое видение личных профессиональных перспектив и возможность планировать другие аспекты собственной жизни;

- возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности;

- повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Преимущества для организации:

- наличие целенаправленных сотрудников, связывающих свою профессиональную деятельность с данной организацией, что повышает производительность труда и снижает текучесть рабочей силы;

- определение потребностей в профессиональном обучении сотрудников на основе планов развития карьеры отдельных сотрудников;

- выявление подготовленных сотрудников для выдвижения на ключевые должности.

Планировать деловую карьеру может не только сам работник, но и менеджеры организации, но все-таки первостепенную роль играет личное планирование. Иными словами, молодой специалист не может предоставить другим право решать за него, он должен сам определить, куда хочет пойти работать, какую карьеру сделать и какие шаги (в плане образования или профессионального обучения) ему для этого необходимо предпринять. В связи с этим нужно стать эффективным «диагностом» своей карьеры. Для этого можно воспользоваться методикой планирования карьеры, которая является наиболее часто используемой в служебной практике благодаря своей гибкости и простоте (табл. 1).

**Таблица 1**

<b>Этап</b>	<b>Содержание этапа</b>
Шаг 1.	Самооценка
Шаг 2.	Определение параметров и мотивации развития служебной карьеры
Шаг 3.	Определение целей служебного развития
Шаг 4.	Развитие плана служебного роста
Шаг 5.	Контроль

Шаг 1. Самооценка. Отправной точкой планирования карьеры является анализ собственных возможностей, умений, навыков, профессиональной квалификации.

Шаг 2. Определение параметров и мотивации развития служебной карьеры. В узком смысле слова, планирование карьеры – это всего лишь определение того вида деятельности, которым желает заниматься человек.

Шаг 3. Определение целей служебного развития. При определении целей служебного развития необходимо разделить цели на краткосрочные (ближайшие месяцы, годы) и долгосрочные (20-40 лет).

Для того чтобы поставленные цели отвечали бы действительным намерениям и желаниям необходимо, чтобы они были адекватны определенным критериям постановки целей при планировании карьеры:

- 1.Трудные, но достижимые.
- 2.Ясность и измеримость.
- 3.Тесная связь между целями и датами их достижения.
- 4.Непротиворечивость.

Шаг 4. Развитие плана служебного роста. Необходимо определить, какие профессиональные характеристики необходимо иметь, чтобы претендовать на замещение желаемой должности и какими из них человек обладает в полной мере, а какие надо приобрести или развить.

Шаг 5. Контроль. Необходимо раз в год подвергать пересмотру поставленные цели и анализировать достигнутые результаты для более эффективного планирования.

Но изучение себя – это лишь половина процесса определения карьеры. Планирование карьеры так же состоит в определении целей развития карьеры и путей, ведущих к ее достижению. Пути представляют собой последовательность должностей, на которых необходимо поработать, прежде чем занять целевую должность. А также набор средств, необходимых для приобретения требуемой квалификации – курсов, стажировок и др.

Планирование карьерного роста основывается на учете образования, возраста, сферы профессиональных интересов, технологической грамотности и продолжительности работы сотрудника в организации. Это одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов. Это трудоемкий процесс сопоставления потенциальных профессиональных возможностей и способностей человека, требованиями, потребностями и планами предприятия.

Особенности планирования деловой карьеры персонала непосредственно заключается в том, чтобы с момента принятия нового сотрудника на предприятие и до предполагаемого увольнения с работы, организовать планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение работника по системе должностей или рабочих мест.

Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе. Но руководитель должен помнить, что отсутствие у работника должностных изменений в течение 3-5 лет непременно приведет к потере интереса к работе, даже у самых качественных и ответственных работников.

Чтобы этого не произошло планирование карьеры обязательно должно включать в себя:

- создание благоприятных условий для развития;
- стимулы, способствующие индивидуальному развитию;
- критерии оценки профессионального роста,
- потенциала сотрудников;
- варианты развития карьеры формы ответственности руководителей за развитие подчиненных.

Итак, следует отметить, что переход на рыночные экономические отношения обусловил существенные изменения в организации работы с кадрами. Кадровая политика, направленная на достижение высокой эффективности труда каждого работника, должна содержать в себе двухстороннюю связь работников с руководителями, ведь при планировании карьеры необходимо учитывать все аспекты касающиеся трудового процесса.

### *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. Показатели результативности профессионального становления личности // Среднерусский вестник общественных наук. – 2017. – Т. 12. – № 1. – С. 94–104.

3. Иванцевич Дж. М., Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / Дж. М. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М.: Дело, 2005. – 177 с.

4. Кларин М.В. Планирование развития карьеры / М.В. Кларин // Кадры. – 2000. – № 2. – 32-48 с.
5. Карташова Л.В. Организационное поведение / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 189 с.

**Пузикова А.Н., Кузнецова И.А., Левченко А.С.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, Белгород*

## **ЦИФРОВИЗАЦИЯ ТЕХНИК ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РАЗВИТИЯ**

Постоянно меняющийся мир, эпоха Digital влечет изменения во всех сферах человеческой жизни. Трансформируется сознание людей, их восприятие окружающей среды, то, как они потребляют информацию, продукты и услуги. Для того, чтобы соответствовать потребностям рынка, современные руководители кардинально меняют бизнес-процессы в своих компаниях.

Чтобы не отставать от конкурентов, разрабатываются грамотно выстроенные стратегии HR-директоров. Более прозрачным, последовательно выстроенным и измеримым процессам управления людьми позволяет интеграция возможностей digital-решений в кадровую политику [5].

Под влиянием новых условий меняется и персонал. Сотрудники испытывают влияние цифровизации, распространения международных связей, культурного многообразия, автоматизации и социальных сетей. При этом ожидания от бизнеса, потребности и спрос развиваются гораздо быстрее, чем прежде [4].

Подбором персонала в настоящее время занимаются рекрутинговые агентства. Главная цель профессионального рекрутинга – нанимать «правильный» персонал, который имеет мотивацию для высоких личных результатов, тем самым обеспечивая стабильный рост всей компании. Соответственно, ключевая задача рекрутинговых агентств – максимально увеличить вероятность подбора действительно эффективного персонала [2].

Поиском эффективного персонала в настоящее время занимаются такие люди, как HR-специалисты. HR-специалист – это специалист по управлению человеческими ресурсами. Он работает в рекрутинговых агентствах.

В настоящее время наблюдается модернизация бизнес технологий, появляются новинки, призванные упростить тот или иной бизнес процесс, открываются компании, поставляющие новые,

аналогичные товары и услуги. Устоявшемуся бизнесу составляет конкуренцию бизнес, который работает по новым схемам, использует новые подходы к клиентам, в работе с персоналом, предоставляемым сервисам и услугам.

Специалистам HR, руководящему составу компании, все чаще ставятся задачи, связанные подбором квалифицированного, мотивированного, персонала, адаптация, обучение которого от компании не требует больших затрат.

Зачастую работодатель заинтересован принять на работу сотрудника, который уже имеет опыт, знания, мотивацию, которые позволят компании вырасти в том или ином направлении деятельности, получить дополнительную прибыль.

Современный руководитель также понимает, что реализация бизнес-стратегий в настоящее время не мыслима без квалифицированных, мотивированных и вовлеченных сотрудников, уникальные компетенции, профессиональный и личностный потенциал которых становятся одним из основных факторов повышения эффективности, конкурентоспособности организации в условиях нестабильного, разнообразного, постоянно меняющегося окружающего мира.

Процесс постоянно адаптируется к изменениям, продиктованным временем и потребностями бизнеса. Рабочие инструменты написаны программистами, что вполне логично для software development компании, и позволяет максимально учитывать индивидуальные нюансы. Главный инструмент рекрутеров и менеджеров CRM-система. Staffing Desk – это удобная унифицированная система, база данных кандидатов, которой пользуются и рекрутеры, и менеджеры. Она позволяет отслеживать предложения, сделанные кандидату, его ответы и комментарии рекрутеров по итогам интервью. Например, кандидат по личным обстоятельствам категорически не согласен на переезд. Имея информацию об этом, ему не предложат вакансию, связанную с релокацией. Рекрутеры и менеджеры, заходя в систему, видят, кто именно занимается каждым из кандидатов, на какой стадии находится его резюме или как прошло собеседование.

Система Telescope связывает воедино и позволяет быстро анализировать огромный массив информации из разных источников: CV кандидата, его профайл в Staffing Desk. Уникальность системы в том, что она автоматически выделяет в резюме технические термины, а это дает возможность осуществлять поиск не только по имени кандидата, но и по его профессиональным навыкам. На сегодняшний день в системе собраны тысячи профайлов специалистов.



Для организации собеседований рекрутеры используют особый инструмент – интервью-платформу. Это также собственная разработка компании, которая используется как для онлайн, так и для офлайн-форматов. Своего рода электронный секретарь, который соединяет всех специалистов, принимающих участие в собеседовании, рассылает им резюме кандидата, структурирует и само интервью, и feedback по итогам. При необходимости может даже забронировать комнату для встречи. Процесс собеседования могут отслеживать и рекрутеры, и менеджеры, и сотрудники компании, если кандидат был рекомендован кем-либо из них. Интервью-платформа также удобна для выполнения тестовых заданий, которые по ряду вакансий являются обязательными при job interview. Соискатель пишет код в режиме реального времени и его тестовое задание, доступное для дальнейших повторных просмотров, сохраняется в этой же системе в его профайле вместе с отзывами интервьюеров.

Примерно 30% сотрудников приняты на работу через реферальный канал, то есть по рекомендациям, которые работники делают посредством Referral portal. На нем размещена информация об актуальных вакансиях. Рекомендация, сделанная в режиме онлайн, сразу же попадает к рекрутеру, ответственному за локацию, на которую требуется сотрудник. Практика показывает, что соискатели, найденные посредством реферальных каналов, быстрее адаптируются и проявляют большую лояльность. Активная помощь рекрутерам всячески поощряется – помимо бонуса за удачную рекомендацию сотрудники получают реферальные баллы, которые можно потратить в referral shop.

Мировой финансовый кризис наиболее заметно отразился на тех компаниях, в штате которых состояли работники с недостаточной квалификацией, многие из таких компаний так и не смогли пережить кризис. Это стало предпосылкой к повышению конкуренции как между компаниями, так и между работниками. Наиболее востребованными стали сотрудники, повышающие конкурентоспособность компании: имеющие достаточный уровень образования, опыта, знаний, навыков, умеющие принимать самостоятельные решения, приносить прибыль, а также быстро адаптироваться в новых условиях [1].

Конкурентное преимущество компании растет, если все больше сотрудников компании имеют, получают, хотят эффективно использовать приобретенные навыки, знания и умения во благо развития организации, в которой они работают. На этапе подбора персонала, важно максимально быстро выявить и отсеять, кандидатов

с нежелательными качествами, особенностями и привычками, а также подобрать таких сотрудников, знания, умения и мотивация которых максимально широко закрывали бы потребности компании.

Правильный выбор кандидата помогает увеличить производительность и прибыль компании, повысить лояльность сотрудников. Неправильный же выбор грозит большой текучкой персонала или недостаточно компетентными сотрудниками [3].

Также возможна ситуация, когда компании по тем или иным причинам (открытие новых направлений деятельности, увольнение опытных сотрудников) требуется персонал, с определенным уровнем образования и навыков и знаний.

Внешняя среда заставляет HR-менеджеров постоянно менять свой подход к делу. Рутинные процессы уходят в прошлое, уступая место digital-операциям. Технологии развиваются очень быстро, но даже самая совершенная система не способна угнаться за изменениями в бизнесе. В цифровую эпоху бизнес предъявляет повышенные требования не к самим системам, а к людям.

Для того, чтобы оставаться востребованным на рынке труда HR-профессионалам необходимо увеличивать производительность, сокращать уровень текучести персонала, внедрять сотрудничество и корпоративную культуру. Для тех HR-подразделений, которые еще не приняли цифровые инструменты и стратегии, самое время взяться за дело, поскольку темп постоянно нарастает.

### *Литература:*

1. Smart HR: цифровые технологии в управлении персоналом, [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://www.superjob.ru/announcements/211921/>

2. Автоматизация рекрутинга: ускоряем процесс подбора персонала, [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informaciya/avtomatizatsia-rekrutinga/>

3. Молчанова Е. Н. Конкурентоспособность персонала как один из ключевых факторов конкурентоспособности организации // Молодой ученый. – 2018. – №6. – С. 458-460.

4. Подбор персонала, [Электронный ресурс]: Режим доступа: [https://www.hrdirector.ru/podbor?from=main\\_menu](https://www.hrdirector.ru/podbor?from=main_menu)

5. Рекрутинг: найм персонала: учебное пособие / под ред. Ю.Г. Одегова – М.: Экзамен, 2017. – 347 с.

6. Сероштан М.В. Востребованность выпускников ВУЗов в сфере инженерного дела, технологий и технических наук на рынке

труда / МВ Сероштан // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. № 12, 2016. – С. 222-228.

**Пчелкина Е.П., Питка С.Н.**

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

### **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НА РЫНКЕ ТРУДА**

Современные изменения в российской системе образования и на рынке образовательных услуг и труда имеют трансформационный характер, отражают политическую и экономическую ситуацию в стране.

Относительная автономность вузов позволяет им реагировать на запрос общества и регулировать количество мест на ту или иную специальность, вводить новые направления подготовки и упразднить невостребованные. Однако проблема несоответствия выпускаемых вузами специалистов по различным направлениям подготовки и их востребованности на рынке труда остается острой. Эта тенденция наблюдается не только у нас в стране, но и во всем мире. Так, согласно отчету ОЭСР, в разных странах наблюдается сдвиг в сторону отставания системы образования от изменений требований рынка труда [9].

Рост престижа высшего профессионального образования среди населения и давление соответствующего социального института на необходимость его получения для повышения конкурентоспособности в возможности трудоустройства привели к увеличению количества квалифицированных специалистов. Общемировым является явление так называемой «поляризации рынка труда», когда наблюдается тенденция большей вероятности трудоустройства людей с высокой квалификацией на фоне необходимости для экономики специалистов среднего звена, которые в целом имеют больше рисков остаться профессионально невостребованными. В результате наблюдается расхождение увеличения занятости к краям спектра профессиональной квалификации, что в свою очередь усиливает социальную дифференциацию в обществе и структурные изменения в его экономике [4].

До конца проблема несоответствия спроса и предложения выпускаемых вузами и востребованными на рынке труда специалистов решиться не может, так как некий процент несовпадений всегда будет существовать, что дает возможность данным социальным институтам

развиваться в разных направлениях. Можно сказать, что такое несовпадение относится к вечным до конца неразрешимым проблемам по примеру проблем из других областей знаний – например, проблемы девиантного поведения, относительной адаптации, психосоциальной проблемы и т.д.

Каждое новое поколение вновь и вновь должно решить этот вопрос и правильно сориентироваться в уже имеющихся условиях в обществе, чтобы удачно построить свои образовательные и далее – жизненные – траектории развития. Однако это не значит, что данную проблему не следует решать на социальном уровне. От ее решения в сторону большего соответствия запроса в профессионалах (со стороны рынка труда) и поставки трудовых высококвалифицированных кадров (со стороны вузов) зависит уровень и востребованность интеллектуального потенциала и человеческого капитала как главных факторов экономического развития страны, социального самочувствия и чувства удовлетворения ее граждан.

Наблюдается несоответствие по высокооплачиваемым профессиям резко ограниченного запроса экономики в таких специальностях и их высокой популярности среди абитуриентов. То есть по данным профессиям наблюдается максимальная конкуренция на рынке труда и в наборе абитуриентов на соответствующие направления подготовки в вузах, в итоге их перепроизводство. Тогда как в отношении востребованных технических специальностей, как уже говорилось, складывается обратная ситуация. Возникает дополнительная необходимость переподготовки кадров.

Дисбаланс в спросе и предложении пополняется также за счет постепенного исчезновения устаревших профессий. По данным McKinsey Global Institute (MGI), к 2030 году необходимость смены профессии затронет 75-375 млн. человек на рынке труда, что составляет 3-14% от всех трудовых ресурсов. Специалисты MGI прогнозируют, что в России к этому же сроку произойдет замещение за счет автоматизации примерно 17% текущих видов деятельности (в Индии такие изменения коснутся 9% видов деятельности, в Японии – до 26%) [10].

Согласно данным экспертного сообщества, в России к 2030 году ожидается появление 186 новых видов профессий, однако 57 профессий станут устаревшими и исчезающими [1].

Проблема устаревания и возникновения ряда новых профессий признается и анализируется специалистами разных областей знаний [5]. По данным Е.С. Поповой, с 2013 по 2030 годы «устареют» такие интеллектуальные профессии, как статистик, аналитик, логист,

диагност, журналист, переводчик, бухгалтер, юрисконсульт, нотариус и многие другие» [8].

В настоящее время наблюдается спад популярности гуманитарных специальностей, что отражает сложившуюся ситуацию нехватки инженеров и технических работников [3]. Этому способствуют дефицит «рабочих» кадров и высокая потребность в них на рынке труда. Поэтому становятся все более популярными инженерно-технические профессии. Так, ежегодно 20% от численности всех выпускников приходится на долю гуманитарных факультетов, однако это количество соотносится с примерно 3%-й потребностью в них на рынке труда.

Падение престижа гуманитарного образования связано с все большей коммерциализацией университетов. Данная тенденция является общемировой, а не только российской. Так, среди студентов вузов Великобритании 43,4% учатся на математических направлениях подготовки, на филологическом – примерно 2,5%, а на историческом и философском – всего 0,1%. В США данная тенденция выражена еще более резко – гуманитарных направлений подготовки среди всех студентов всего только 7% [6].

Современная система образования, по мнению Галины Пономаревой, должна быть высоко мобильной и прогностичной. Она выступает инструментом вторичной социализации, выполняя актуальные для современного состояния российского общества задачи развития и овладения русским языком, отечественными литературой и риторикой, культурой говорения, умением правильно воспринимать контекст. Данную сторону не может обеспечить узконаправленное техническое образование, это как раз является задачей гуманитарного знания. В основе содержательного изменения современного образования – его ориентация на формирование ценностных ориентаций, поведенческих навыков, а не только сообщение знаний [7].

Грамотная образовательная политика вузов необходима для решения не только «технической» стороны соответствия запроса в профессионалах, качественных трудовых ресурсах и их поставки со стороны образовательных организаций, но касается ее содержательного значения – формирования авторитета гуманитарного знания как основы для мировоззрения, широкого ума, стратегического мышления в структуре высокой квалификации выпускника вуза.

На важность определения содержательной стороны, предмета образования указывает И.М. Ильинский – президент Национального союза негосударственных вузов и Союза негосударственных вузов

Москвы и Московской области, ректор крупного негосударственного Московского гуманитарного университета. Он с горечью замечает вышедшую из-под возможности научного осмысления и регуляции ситуацию хаотичных множественных и постоянных перемен – «реформ», «модернизации» и т.д. При этом ученый отмечает, что сегодня намечена и реализуется ориентация в большей степени на формирование ремесленника, а не стратега, умеющего мыслить и глубоко анализировать происходящие тенденции в образовании и общественном развитии, видеть дальше своего узкого эгоизма, болеть за свою страну, народ, будущие поколения.

Игорь Михайлович видит главную проблему в том, что: «Обществу катастрофически не хватает людей широко, масштабно мыслящих, масштабно понимающих происходящее в стране и в мире. Только союз таких людей может узреть корень проблемы, корень зла, взяться за исправление ситуации в целом» [2]. Видимо, такие задачи не ставятся вовсе, а современное образование обслуживает воспроизводство членов общества потребления, в котором нет преемственности между социальными институтами, их структурными составляющими. Такое общество расслаивается на все более расходящиеся и противостоящие друг другу социальные образования, группы, сообщества. В целом это приводит к тенденции увеличения элитаризации, общего напряжения, недоверия, нетерпимости и агрессивности.

Таким образом, хотя образование в содержательном отношении определяет будущее состояние общества, но также изменения в нем самом во многом определяются трансформационными сдвигами в обществе. Происходит все большая дифференциация общества по самым разным основаниям, в том числе профессиональному. Система образования включилась в данный процесс, выступая фактором, усиливающим поляризацию населения и элитаризацию общества.

### *Литература:*

1. Атлас новых профессий. – URL: <http://atlas100.ru/> (дата обращения: 11.11.2019).
2. Ильинский И.М. Образование в целях оглупления // Знание. Понимание. Умение: журнал, 2010. – № 1. – С. 3-30.
3. Минтруд определил самые перспективные и востребованные профессии. Петербургский правовой портал. – URL: <http://ppt.ru/news/134624> (дата обращения: 11.11.2019).

4. Мобильность и стабильность на российском рынке труда: моногр. / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. – 529 с.

5. Осенняя сессия цикла «Образ будущего». 12 сентября 2017: «Рынок труда будущего». – URL: <https://www.youtube.com/watch?v=kKIDPyLXyo8> (дата обращения: 11.11.2019).

6. Панина Е. Современные проблемы социального знания и пути выхода из кризиса гуманитарной науки / Zinoviev.Info НОВОСТИ. 01.02.2019. – URL: <http://zinoviev.info/wps/archives/4287>. (дата обращения: 11.11.2019).

7. Пономарева Г. Проблемы социализации личности и современное образование: запись лекции на курсах повышения квалификации ИППК МГУ // Лицейс. и гимназ. Образование, 2003. № 2. – С. 33-40.

8. Попова Е.С. Горизонтальная профессиональная мобильность, профессиональное образование и рынок труда в России в динамике лет // Социологическая наука и социальная практика, 2018. – Т. 6. – № 1 (21). – С. 53-70.

9. Education at A Glance 2017 | OECD Read Edition // OECD ilibrary. – URL: <http://www.oecd.org/education/education-at-a-glance-19991487.htm> (дата обращения: 11.11.2019).

10. Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation. McKinsey & Company. – URL: <https://www.mckinsey.com/mgi/overview/2017-in-review/automation-and-the-future-ofwork/jobs-lost-jobs-gained-workforce-transitions-in-a-time-of-automation> (дата обращения: 11.11.2019).

**Разинка Е.Л.**

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

## **КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ВУЗОВСКОЙ БИБЛИОТЕКИ**

В условиях современного общества библиотека уже не может позволить себе быть такой, какой она была до этого. В последнем десятилетии прошедшего века и начале этого столетия наблюдался рост деятельности библиотек во всем мире, в том числе и в России. Сотрудники библиотечных учреждений занимались как разработкой, так и внедрением, и освоением средств автоматизации библиотечных

процессов, автоматизированных библиотечных систем и различных сервисов, относящихся к изучению новых методов получения копий и размножения документов, а также связанных с сохранностью документов. После этого пришел черед ознакомления с электронными полнотекстовыми ресурсами, обучение библиотечного персонала работе с ними, затем продвижение этих ресурсов к конечным пользователям, – читателям. Основная часть библиотек России прошла эти уровни и этапы совершенствования и автоматизации, внедрилась в глобальное информационное пространство, после чего задалась вопросом, - каков дальнейший путь? Решение могло быть только одно- нужно развиваться, двигаться вперед в поиске новых возможностей развиваться и новых решений, всегда помня о главной цели – сохранении библиотеки как хранителя мудрых мыслей прошлых поколений, преданий и традиций культурного общества, роднику с ежедневно нужной информацией.

С учетом стабильно растущих объемов электронной информации и необходимости исполнения нормативных требований по насыщению электронными ресурсами процесса обучения, научно-технические библиотеки, как и другие вузовские отделы, связанные с процессом образования, продолжают двигаться в этом направлении.

Процесс дальнейшего прогресса в деятельности библиотеки состоит из следующих стадий развития.

1. *Мыслительный уровень.* Некоторый объем работы библиотеки в вузе коррелирован с переменной поведения ее пользователей. Мыслительный компонент диалога - это нахождение каких-то особенных решений, основывающихся на основании изучений и согласований при диалоге библиотеки с читателями. Этот элемент является результативной стадией диалога, поэтому обязательно содержит как полные ответы на все просьбы и претензии читателей, так и уведомление о предпринятых библиотекой мерах, а также разъяснения, ввиду чего не удастся исполнить те или иные пожелания пользователя.

Повышение культурного информационного уровня и освоение приемов пользования информационной средой обусловлено как современными информационными методами (как, например, электронные каталоги, базы данных на цифровых носителях и глобальная сеть Интернет), так и классическими системами каталогов. Обучение конечных пользователей в связке с правильной мотивацией, наличием компетентных сотрудников и соответствующим материально-техническим обеспечением, в конечном счете, вызовет



изменения в информационном поведении читателей, а также повысит продуктивность диалога с читателями.

Результативность такого диалога сильно зависит от того, насколько удастся создать в библиотеке неформальную обстановку дружелюбия и доверительности при общении библиотекаря и посетителя, которая позволит читателю чувствовать себя свободно. Ведь библиотека является не только таким местом, где можно найти необходимую информацию, но и где можно отдохнуть и пообщаться с умным человеком-библиографом. И это подтверждает в своей статье С.Г. Матлина: «Пребывание в «книжном доме», даже обусловленное деловыми запросами, должно включать элементы релаксации» [1]. Примечательно, что имеет большое значение навык беседовать с посетителями библиотеки и на общие темы, которые интересны читателю, и, особенно, на темы чтения; однако, общение относится к довольно трудным искусствам.

2. *Информационный уровень.* В современных условиях информатизации общества информационная функция существенно развивается. В информационном пространстве вуза библиотека является ключевым элементом, а если вуз является инновационным, то и библиотека будет инновационной. Все информационные ресурсы, а также средства информационного взаимодействия и информационная инфраструктура, являются центральными компонентами какого-то ни было информационного пространства. Таким образом, процессы компьютеризирования библиотеки, продвижения самых современных информационных технологий и доступность выхода в глобальную сеть Интернет делают возможным обращение к национальным и зарубежным информационным ресурсам для читателей и посетителей библиотеки.

3. *Мотивационный уровень.* Показатели мотивирования развития информационной компетентности и культуры преподавателя и студента; чувственные, гносеологические и тому подобные мотивы, желание развивать и приумножать свои познания и навыки для изучения информационных источников; стремление быть всегда максимально сведущим в имеющейся литературе по конкретно интересующему посетителя вопросу; навык оценки уровня студента в сфере информационной культуры и взаимосвязь с библиотекой; деятельность в изучении спроса на различные электронные ресурсы, электронные библиотечные системы и тому подобные.

4. *Ценностный уровень.* Нынешняя стадия высшей школы требует развития мобильности студентов и воспитания его для дальнейшей работы как специалиста, способного конкурировать и

умеющего принимать решения в нестандартных ситуациях. Таким образом, один из критериев инновационного образования, ориентированного на ценность личности, – необходимость создания результативного взаимодействия между преподавателем и студентом. Индивидуальная ориентированность в образовательном процессе подразумевает коллективное функционирование студента и преподавателя.

Деятельность библиотеки во многом определяется уровнем профессионализма библиотечного персонала. Подбор персонала в современную библиотеку осуществляется методом определения компетенций (на основании которых составляются соответствующие описания должностей и создаются должностные инструкции), разработки обучающих программ и освоения партнерских отношений и аутсорсинга как части кадрового решения.

В последнее время наблюдается переход библиотек на новые проекты. В этих условиях можно рассматривать стратегическое партнерство как одну из возможностей расширить штатное расписание; оно позволяет изменить устоявшуюся организационную модель библиотечного учреждения, которая обычно проводится по функциональным линиям.

Разработка и внедрение эффективных курсов обучения и развития персонала обеспечивает процесс постоянного обучения и максимум участия сотрудников в изменяющуюся библиотечную среду. Иногда сотрудники библиотек не вполне профессионально выполняют свои новые обязанности. В таких случаях руководству библиотек приходится обращаться к внешним консультантам, которые непосредственно взаимодействуют с библиотекарями для достижения глобальных целей. К новым проектам библиотек относятся, в том числе, переход от веб-страницы библиотеки к инструменту персонифицированной информации и разработка проекта оцифровки внутреннего библиотечного фонда, выполнить которые можно как силами самих библиотек, так и с привлечением внештатных специалистов и привлечением внешних технологий. Реализация этих проектов требует тщательного распределения персонала, и на этом этапе у руководства библиотек могут возникать проблемы, связанные с адаптацией персонала к работе с электронными ресурсами. Необходимо настраивать сотрудников библиотеки на позитивность изменений в работе, не несущих угрозу стабильной работе. После достижения значительных результатов в работе сотрудники библиотеки должны быть поощрены для стимулирования дальнейшего движения вперед к реализации новых планов. Инновационная

библиотека подразумевает собой наличие всего необходимого как для посетителя, так и для обеспечения наиболее оптимальной работы персонала библиотеки и системы, – консультирование и обучение ведущих специалистов, также сюда относятся управляемые услуги и хостинг сайта. Обмен ресурсами и идеями посредством программ, различных мероприятий и групп пользователей позволяет сотрудникам библиотек взаимодействовать с большим сообществом библиотекарей и быть своим в нынешнем цифровом мире.

По словам Эванса, обеспечение кадрами – это функция, посредством которой менеджер строит организацию методом найма, отбора, обучения и развития людей как способных сотрудников. Персонал работников библиотек представлен людьми различных категорий со знаниями и опытом. К библиотекарям предъявляются следующие требования: достаточная квалификация и опыт для выполнения требуемых поручений, любовь к книгам, регулярное чтение некоторых книг для получения новых знаний и для удовольствия, сочувствие к читателям с сочувствием и желание помогать им.

Научно-технической библиотекой (НТБ) Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова определены результативные решения, позволяющие увеличить интеллектуальный потенциал университета, а именно – увеличение возможностей доступа преподавателей и студентов к разнообразным электронным библиотекам, электронным полнотекстовым и реферативным базам данных, справочно-поисковым системам; расширение списка электронных услуг библиотеки и предоставление этих услуг посетителям.

Научно-техническая библиотека в каждом учебном году проводит различные мероприятия для пропагандирования и полномасштабного внедрения имеющихся электронных ресурсов в процесс обучения.

В начале каждого учебного года информация о доступных электронных ресурсах публикуется на сайте научно-технической библиотеки и университета, а на все кафедры доставляются в печатном виде аналогичные по содержанию письма; в сентябре-октябре библиотека проводит обучающие занятия для студентов 1-го курса по графику, и в течение всего учебного года проводятся занятия для научных консультантов кафедр, консультации для аспирантов, ежедневно – индивидуальные консультации в читальных залах и на абонементах. Охват всех категорий читателей в 2018-2019 учебном году – около 70%. Эффективность такой работы подтверждает статистика. Все компоненты (ресурсный; коммуникативный;

технологический; деятельностный; организационный) входят в готовность субъекта пользоваться библиотечными технологиями.

*Литература:*

1. Матлина С.Г. Благоприятный имидж библиотеки // Школьная библиотека. 2003. № 6. с. 43.

**Рудов Д.Н.**

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

**Антонов А.Е.**

*Белгородский юридический институт МВД России им. И.Д. Путилина*

**ПРОФОРИНТАЦИОННАЯ РАБОТА В УЧЕБНЫХ  
ЗАВЕДЕНИЯХ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ, КАК ЭЛЕМЕНТ ОТБОРА АБИТУРИЕНТОВ  
ДЛЯ ПОСТУПЛЕНИЯ В ВУЗЫ МВД РОССИИ**

Сегодня как никогда остро стоит вопрос о необходимости формирования качественного кадрового потенциала органов внутренних дел Российской Федерации. Подготовка специалистов в этом направлении должна отвечать современным требованиям, предъявляемым обществом к конкретному виду деятельности. Актуальность этого вопроса обусловлена рядом факторов, среди которых в качестве важнейших выступают социальные процессы в обществе и реформа системы образования в Российской Федерации в целом.

С целью повышения уровня подготовки специалистов для органов внутренних дел Российской Федерации в каждом учебном заведении и системы МВД России существуют целевые комплексные программы информирования населения о порядке приема и условиях службы (учебы) в конкретной образовательной организации системы МВД России (каждая разрабатывается исходя из профиля и специализации деятельности). Указанные целевые программы являются ключевым элементом профориентационной работы проводимой с обучающимися в учреждениях общего и профессионального образования.

Роль профориентационной работы выросла с закрепления за образовательными организациями МВД России функции «прямого набора» на обучение, заключающегося в комплектовании образовательных организации МВД России частью поступающих не из

территориальных органов МВД России (целевой набор), а поступлением от самой образовательной организации, при этом выпускник распределяется не в орган, из которого он направлялся (не по месту жительства), а в территориальный орган по усмотрению МВД России (по месту целесообразности прохождения службы).

Необходимо отметить, что основным направлением профориентационной работы является проведения «дня открытых дверей» в образовательных организациях МВД России.

Проведение «Дня открытых дверей» состоит из нескольких основных элементов к числу которых относятся:

1. Дистанционное доведение до абитуриентов кратких сведений об образовательной организации путем информирования через представителей территориальных органов МВД России. Данная деятельность должна включать в себя следующие позиции:

- Учебно-материальная база;
- Научно-исследовательская работа;
- Спортивно-массовая работа;
- Культурно-воспитательная работа;
- Деятельность различных клубов и кружков;
- Внутренний служебный распорядок;
- Трудоустройство.

2. Организационные мероприятия:

– Проведение «Дня открытых дверей» для абитуриентов и их родителей;

– Проведение совместных совещаний с территориальными органами МВД России, являющимися комплектующими органами внутренних дел;

– Участие в ярмарках вакансий студенческих и ученических мест;

– Посещение военных комиссариатов;

– Размещение информации на сайте образовательной организации системы МВД России, в средствах массовой информации, в центре занятости;

– Освещение деятельности образовательной организации МВД России в средствах массовой информации.

3. Информационно-разъяснительный блок:

– Общие требования к кандидатам на службу в органы внутренних дел;

– Ограничения, обязанности и запреты, связанные со службой в полиции;

- Квалификационные требования к должностям в органах внутренних дел;
- Общий порядок приема на службу в органы внутренних дел;
- Документы, представляемые гражданином для поступления на службу в органы внутренних дел;
- Контракт о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации;
- Денежное довольствие сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации;
- Денежное довольствие курсантов, слушателей в образовательных организациях МВД России;
- Отпуска, предоставляемые сотруднику органов внутренних дел
- Ненормированный служебный день сотрудников органов внутренних дел;
- Выполнение служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Пособия и другие денежные выплаты в связи с прохождением службы в органах внутренних дел;
- Пособия и другие денежные выплаты в связи с увольнением со службы в органах внутренних дел;
- Единовременная социальная выплата для приобретения или строительства жилого помещения;
- Предоставление жилого помещения жилищного фонда Российской Федерации по договору социального найма;
- Предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда, денежная компенсация за наем (поднаем) жилых помещений;
- Денежные компенсации расходов на оплату коммунальных и иных услуг;
- Медицинское обеспечение и санаторно-курортное лечение;
- Меры социальной поддержки членов семей сотрудников, погибших (умерших), пропавших без вести при выполнении служебных обязанностей;
- Порядок отбора на обучение в образовательные организации МВД России;
- Условия приема в образовательные организации МВД России. «Прямой набор» и его особенности;
- Прием документов при регистрации кандидатов на

обучение;

- Особые права при приеме на обучение в образовательные организации МВД России. Учет индивидуальных достижений кандидатов на обучение;

- Условия сдачи дополнительного вступительного испытания по физической подготовке;

- Порядок проведения вступительных испытаний;

- Порядок зачисления кандидатов на обучение в образовательные организации МВД России;

- Отчисление из образовательных организаций МВД России;

- Увольнение со службы в органах внутренних дел Российской Федерации[1].

С целью организации проведения «Дня открытых дверей» сотрудники образовательной организации МВД России осуществляющей набор обучающихся осуществляют выезд в комплектующие территориальные органы МВД России [2]. Так сотрудники Белгородского юридического института МВД России помимо посещения образовательных организаций среднего и профессионального образования расположенных на территории Белгородской области осуществляют выезды в Воронежскую область, Курскую область, Тамбовскую область [3] и т.д.

При посещении других регионов Российской Федерации сотрудники института взаимодействуют с кадровыми подразделениями территориальных органов МВД России на районном уровне с целью большего вовлечения абитуриентов к поступлению в образовательные организации системы МВД России.

Отдельно стоит отметить и профориентационную работу с абитуриентами из числа обучающихся в «специализированных» (профильных) учебных заведениях таких как суворовские военные училища, кадетские корпуса, лицеи и т.д.

Комплекс проводимых профориентационных мероприятий положительно сказывается на количестве поступающих в образовательные организации МВД России. План поступления в образовательные организации МВД России [2] в целом выполняется при этом требования для поступающих остаются на высоком уровне.

В заключение хотелось бы отметить, что от качественного отбора кандидатов на учебу в образовательные организации системы МВД России зависит и дальнейшая служба выпускников в органах внутренних дел. Так помимо совместных с территориальными органами МВД России мероприятиями по проведению профориентационной работы с поступающими в образовательные

организации МВД России сотрудниками образовательных организаций ведется мониторинг выпускников. Согласно полученных сведений из территориальных органов МВД России свыше «закрепляемость» выпускников в органах внутренних дел составляет свыше 90% [3], что свидетельствует о качественном отборе на службу и качестве профориентационной работы.

### *Литература:*

1. Борцов В.В., Миклошевич К.С. Государственная служба, условия поступления на службу, правовое положение сотрудников. Учебное пособие: Восточно-Сибирский институт МВД России. Иркутск, 2013. 186 с.
2. Амельчаков И.Ф., Николаенко Е.А., Карагодин А.В. Профессиональная ориентация молодежи как залог успешного профессионального отбора кандидатов на обучение в образовательные организации МВД России // Проблемы правоохранительной деятельности. 2014. № 2. С. 6-12.
3. По материалам Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина.

**Рыбант И.В.**

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

### **РАЗВИТИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРЕПОДАВАНИИ РУССКОГО ЯЗЫКА ИНОСТРАНЦАМ**

В мире глобализации и развития международных отношений, в расширении культурных связей и обмена опыта, важную роль играет международное образование. Иностранные студенты приезжают в Россию учиться в образовательных учреждениях, повышают свою квалификацию, проходят профессиональную переподготовку, что требует создания профессиональной базы для развития научно-исследовательской компетенции студентов.

Современный подход к единой системе образования ставит перед собой задачи развития научно-исследовательских и профессиональных компетенций у иностранных студентов. Это включает в себя развитие технологий, профессиональных качеств, мотивации, самостоятельности, креативности. Компетентность включает в себя многообразие качеств студента, знаний, умений, навыков, способов



решения задачи, научного подхода. Другими словами, компетенция – это не просто знания, а знания в действии, проявленные в процессе деятельности, в практическом применении<sup>1</sup>. Иностранец, приезжающий в Россию учиться, сталкивается с первой проблемой, которую ему необходимо преодолеть – это изучение русского языка. Насколько быстро и качественно студент овладеет навыками русской речи, настолько он будет компетентен в научной и исследовательской сфере. В этом процессе необходимы такие качества, как вовлеченность в деятельность, личная мотивация и интерес, самостоятельное обучение, современный технологический подход, новые образовательные средства, создание коммуникативной ситуации, культурной обусловленности. Таким образом, развитие профессиональной компетенции включает в себя не только вовлеченность в деятельность, но и развитие эмоционально-ценностных, интеллектуальных способностей личности студента. Знания, умения и личностные качества создают благоприятные условия для развития научно-исследовательских компетенций.

Иностранец, изучающий русский язык, сталкивается с разными стилями языка: разговорным, художественным, официально-деловым, научным. По мнению В. В. Виноградова научный стиль отражает профессиональную сферу деятельности человека<sup>2</sup>. Таким образом, изучение научного стиля ведет человека к овладению своей специализации, профессиональной компетенции. Научный стиль включает в себя разные аспекты в изучении русского языка: доклады, рефераты, статьи, монографии, диссертации, очерки, аннотации и т. д. Все эти разновидности работ необходимы при написании диплома или диссертации, научных статей, составлении каталогов, словарей, учебников, пособий. И как специалисту в своей профессиональной сфере, необходимо овладеть не только устными навыками (говорение), но и практическими (письмо) для расширения своей специализации и статуса. Поэтому очень важно уделять внимание методам и формам обучения научному стилю речи. И иностранный студент должен понимать, что для выполнения некоторых специальных работ ему необходимо владеть научным стилем речи.

Особенности в обучении научному стилю включают в себя некоторые сложности. Недостаточно просто освоить базовую лексику,

---

<sup>1</sup> Хуторской А.В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов. Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>

<sup>2</sup> Виноградов В. В. Итоги обсуждения вопросов стилистики// Вопросы языкознания. – 1955. – №1.

разговорно-бытовые диалогические или монологические высказывания, научиться понимать речь на слух, читать и анализировать художественные тексты. Хотя без этих первостепенных навыков невозможно освоить собственно научный стиль речи. Для этого студент должен быть мотивирован изучать более узкую терминологию, грамматические конструкции, новые виды работ для развития своих навыков в обучении научному стилю.

Одним из ярких характерных черт научного стиля являются грамматические возможности языка. Научный стиль предполагает использование сложных синтаксических конструкций, причастных и деепричастных форм. И студент должен научиться передавать информацию как устно, так и письменно в новой языковой форме. Необходимо научиться объединять коммуникативные фразы в цельный текст, уметь анализировать и передавать прочитанную информацию, выражать свое мнение, обмениваться сведениями, уметь конспектировать, составлять план, защищать реферат или доклад, используя специальную терминологию и речевые научные клише. Как утверждает И. А. Богомолова, изучение научного стиля складывается из:

- формирования речевых навыков и овладения умений для общения в научной среде;
- использования языков средств;
- усвоения основной информации<sup>3</sup>.

При обучении научного стиля, студент должен преодолеть трудности в понимании синтаксически сложных предложений.

Необходимо обратить внимание на то, как используется научная терминология, какие есть узкоспециальные слова и термины в данной сфере. Для этого необходимо составить словарь специальных слов, необходимых в работе, выучить определения, знать и понимать термины в контексте предложения и текста. Также необходимо научиться употреблять эти термины в устных высказываниях, запоминать речевые конструкции («актуальная проблема», «основная точка зрения», «согласно теории», «завершая рассуждение», «анализ данных», «доказано, что» и т. д.). Нельзя заменять научные термины разговорными словами или другими синонимами. Термины необходимо использовать по назначению. Просторечные фразы, диалектизмы не должны использоваться в лексической работе. Студент должен научиться излагать не свою субъективную точку

---

<sup>3</sup> Богомолова И. А. Интегрированное обучение стилю речи студентов–носителей русского языка в вузах инженерного профиля. – М., 2005. – 184с.

зрения, экспрессивно окрашенную или оценочную, но выражать объективную информацию, научное мнение.

Стиль письменной научной речи – это не высказывание от первого лица, а от третьего. Как правило, это безличный монолог, который передает содержание и последовательность фактов. Поэтому в научной речи используются безличные конструкции: «считается», «следует подчеркнуть», «предполагается, что» и т.д. Референтом является говорящий, но грамматическая конструкция позволяет распространить его мнение на неопределенное множество лиц<sup>4</sup>. Поэтому, для выражения мнения используются такие фразы: «по нашему мнению», «на наш взгляд», «факты подтвердили», «проведенный опыт доказывает» и т.п. Также в научной речи часто используются числительные, общепринятые сокращения (т.к., и т.п., см.), аббревиатуры. Авторы «Методики обучения русскому языку как иностранному на этапе предвузовской подготовки» утверждают, что «для формирования навыка употребления сокращенных слов, аббревиатур и знаков рекомендуется использовать свободные диктанты с обязательным сокращением слов и домашнее конспектирование текстов учебных пособий с использованием уже известных сокращений»<sup>5</sup>. Числительные показывают точные факты, поэтому важно их использовать в правильной грамматической форме.

Деепричастия и причастные обороты особенно характерны для научного стиля речи, так как они содержат в себе конкретную информацию. Поэтому необходимо научиться использовать эти обороты не только в устной речи, но и на письме. Также стоит обратить внимание на написание и употребление предлогов, наречий и вводных конструкций (во-первых, следовательно, таким образом, в течение, в связи с). Как правило, нужно учитывать их употребление в научном стиле, и обратить внимание на книжный вариант.

Что касается синтаксической роли, то в научном стиле преобладают сложные предложения как в активной, так и в пассивной конструкциях. Наиболее характерны сложноподчиненные определительные, изъяснительные предложения, условные, причины и следствия. Также в научном стиле используются предложения с сохранением первого лица множественного числа («Мы создали фундамент») или предложения в страдательном залоге («Результаты исследования показали»).

<sup>4</sup> Бондарко А.В. Теория значения в системе функциональной грамматики (на материале русского языка) / А. В. Бондарко. – М.: Языки славянской культуры, 2002 – 736с.

<sup>5</sup> Капитонова Т.И., Московкин Л.В. Методика обучения русскому языку как иностранному на этапе предвузовской подготовки. – М.: Златоуст, 2006. – 211 с.

Таким образом, научный стиль обладает новыми языковыми приемами и формами, он более информативен, точен, концептуален, логичен и последователен. Поэтому важно создать «оптимальные условия для формирования у иностранцев коммуникативной компетенции в учебно-научной сфере общения в процессе изучения материала специальных дисциплин»<sup>6</sup>. Важно создать единое языковое поле, включающее преподавание русского языка и формирование научного стиля одновременно с освоением специальных предметов, усилив межпредметную координацию между русистами и предметниками. Такое взаимодействие будет повышать уровень языковой компетенции, и облегчит изучение научного стиля речи, сформирует базу для получения новых навыков и знаний, повысит профессиональный уровень студента.

Обучение языку и разным дисциплинам требует развитие своих личностных качеств, а также сильной мотивации, разных форм обучения. Работа с первоисточниками, со справочной литературой, каталогами, профессиональной литературой необходимы для повышения профессиональных компетенций студента. Умение анализировать проблему и решать языковую или практическую ситуацию, умение сопоставлять, соединять части явлений и устанавливать взаимосвязи – все это способствует повышению квалификации студента иностранца. Работа над экспериментом, над его методологией и технологией, умение осуществлять самоконтроль и самооценку, умение формулировать выводы, достигать поставленной цели развивают научно-исследовательскую компетенцию в образовании.

Таким образом, эффективная организация средств подготовки обучения студентов, будет способствовать развитию профессиональной компетенции. Овладение студентами научно-исследовательских компетенций требует целостного подхода решения научных проблем, высокий уровень владения и применения не только художественного текста, но и научного языка. Принцип самообразования и использования компьютерных технологий также является необходимой частью повышения квалификации студента. Создание комфортной и благоприятной среды обучения будет стимулировать развитие способностей и профессиональной компетенции студентов. Развитие интереса к научно-

---

<sup>6</sup> Васильева Т.В., Лёвина Г.М. Предпосылки создания и основное содержание курса лекций в помощь преподавателям естественнонаучных и технических дисциплин, работающим в иностранной аудитории // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 5-4. – С. 547-552.

исследовательской работе, формирование внутренних и внешних мотивов интеллектуальной деятельности, способность применять знания и умения в процессе решения учебно-познавательных задач будут способствовать развитию интеллектуальной активности, креативности и повышению профессиональной этики и компетенции студентов.

### *Литература:*

1. Хуторской А.В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов. Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>
2. Виноградов В.В. Итоги обсуждения вопросов стилистики // Вопросы языкознания. – 1955. – №1.
3. Богомолова И. А. Интегрированное обучение стилю речи студентов – носителей русского языка в вузах инженерного профиля. – М., 2005. – 184с.
4. Бондарко А.В. Теория значения в системе функциональной грамматики (на материале русского языка) / А. В. Бондарко. – М.: Языки славянской культуры, 2002-73бс.
5. Капитонова Т.И., Московкин Л. В. Методика обучения русскому языку как иностранному на этапе предвузовской подготовки. – М.: Златоуст, 2006. – 211 с.
6. Васильева Т.В., Лёвина Г.М. Предпосылки создания и основное содержание курса лекций в помощь преподавателям естественнонаучных и технических дисциплин, работающим в иностранной аудитории // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 5-4. – С. 547-552.

**Савенкова И.В., Мамонова К.С.**

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

### **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

### **ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

В настоящее время в условиях высокой конкурентоспособности большую роль играет эффективность реализации сотрудниками их трудовой функции. Успех реализации данных функций во многом определяется уровнем профессиональной подготовленности и обученности сотрудников организации. Успешное выполнение этих

функций зависит от уровня квалификации и профессиональной компетентности персонала организации. Поэтому, в настоящее время обучение персонала для большинства российских организаций приобретает особое значение и в связи с этим возникает вопрос: какие же методы внутрикорпоративного обучения использовать на практике?

Давайте рассмотрим современные технологии и методы внутрикорпоративного обучения, которые позволят повысить компетентность, квалификацию и уровень знаний у сотрудников организации.

**Первое внутрикорпоративное обучение** – это дистанционное обучение, которое в последнее время получило популярность в практике российских организаций. Основная суть такого обучения состоит из использования телекоммуникационных технологий, которые дают возможность обучать персонал на расстоянии.

Алгоритм данного обучения построен следующим образом:

1) Сотрудник определяет для себя интересующую его тему и проходит предварительное тестирование, по которому делаются выводы о текущем уровне знаний.

2) После направляется пробный урок, который необходимо выполнить. Исполнение ряда уроков подряд на одну тематику дают основания пройти контрольный тест, по результатам которого определяется потребность в повторном прохождении обучения.

**Преимущества дистанционного обучения:**

– позволяет с легкостью включиться в учебный процесс, который позволяет заинтересовать и вовлечь большое число сотрудников организации (при желании и высокой мотивации сотрудника);

– позволяет оставаться на своем рабочем месте, без отрыва от должностных обязанностей;

– дает возможность согласования наиболее удобного времени для периода обучения.

– применение полученных знаний на практике в организации, где сотрудник работает.

**Второе** – это всем известный и популярный метод – **наставничество**. Суть метода заключается в закреплении за новым, опытным сотрудником «новичка», который сможет в короткий срок (3 месяца) повлиять на успешноехождение адаптационного периода на новом месте работы нового сотрудника организации.

**Преимущества применения наставничества:**

- адаптационный процесс позволяет с легкостью «войти» новым сотрудникам в рабочий режим организации и избежать текучести кадров;

- мотивационная составляющая среди опытных сотрудников не заставит себя долго ждать;

- развиваются управленческие навыки наставника и обеспечивается профессиональный рост сотрудника.

**Обучение действием.** В последнее время одним из перспективных направлений современного менеджмента стало направление формирования «самообучающихся организаций». Вместе с ним пришла и технология обучения – «action learning» – «обучение действием». Данную технологию можно считать одной из наиболее применяемых и популярных способов обучения специалистов без отрыва от работы. Суть этого направления состоит в том, что организовываются рабочие группы (до 6 чел.) с периодичностью встреч от трех раз в неделю по два часа. Цикл обучения от 3 до 12 месяцев. Основную часть таких групп составляют ключевые сотрудники компании, каждый из которых решает поставленную перед ним задачу и решает реальное действие путем анализа, детализации процесса и рассмотрения всевозможных решений. Главная цель «action learning» – преодолеть разрыв между тем, что «говорят» в организации, и тем, что в ней «делают».

**Преимущества обучения действием:**

- возможность развить навык принятия решений, планирования и постановки целей и задач;

- решение сложных производственных задач;

- повышение ответственности менеджерского состава за разработанные действия.

**Обучение в рабочих группах:**

При таком способе обучения собирается рабочая группа в составе 9-10 человек в связи с необходимостью решения производственной ситуации, проблемы. В данной случае имеется определенная задача, которую нужно за конкретный промежуток времени решить, путем предоставления алгоритма действий для эффективного решения поставленной задачи.

Данный метод следует отличать от метода «обучение действием», так как рабочая группа выносит только свои решения в форме шагов достижения цели. Сформулированные участниками предложения передаются на рассмотрение руководству компании, которое может принять во внимание это решение группы или отклонить.

**Преимущества работы в группах:**

- повышение самостоятельности сотрудников.
- формирование и развитие навыка принятия решений.
- возможность повышения мотивации сотрудников за счет того, что они осознают степень своего влияния на ситуацию внутри организации.

**Обучение по методу Shadowing** (Дословный перевод этого термина – «бытие тенью»).

Такой способ обучения позволяет побыть в роли «тени» за сотрудником, которому предстоит повышение или переквалификация и понаблюдать за реальным будущим. В течение двух дней такой сотрудник наблюдает и фиксирует всевозможные рабочие моменты, чтобы понимать особенности и сложности выбранной им карьеры. По окончании наблюдения с сотрудником проводится интервьюирование о тех выводах, которые он для себя сделал.

**Преимущества применения метода Shadowing:**

- не требует дополнительных затрат;
- ускоряется адаптационный процесс сотрудника к новому виду деятельности;
- возможность погрузиться в «реальную» обстановку.

**Обучение по методу Secondment:**

Дословный перевод термина «secondment» – командирование. Смысловая суть такого способа является разновидностью ротации персонала, при которой сотрудника "командируют" на другое место работы (в другой департамент, отдел или подразделение) на время, а потом он возвращается к своим прежним обязанностям. Особенно этот метод приветствуют компании с плоской структурой, где ограничены возможности продвижения сотрудников и, как следствие, развитие у них дополнительных навыков.

Временное перемещение сотрудников может быть как краткосрочным (около 100 часов рабочего времени), так и более длительным (до года). Secondment – это метод развития персонала, в результате которого сотрудники осваивают новые навыки и приобретают новые знания.

**Преимущества применения метода Secondment:**

- повышение уровня компетенций и личностный рост сотрудника;
- сплочение коллектива и развитие межличностного общения;
- возможность получить объективную информацию о своей работе.

Таким образом, можно отметить, что когда в организации наблюдается острая нехватка оборотных средств, его основным



конкурентным преимуществом становится человеческий капитал. В ситуации экономического кризиса качественные характеристики сотрудников обретают особую значимость, так как креативный и высококвалифицированный персонал может находить решения в нестандартной ситуации, которая может возникнуть в условиях рецессии мировой экономики. Главный фактор, непосредственно влияющий на стоимость человеческих ресурсов организации и качественные характеристики сотрудников – это система развития персонала с ее основополагающим элементом – внутрикорпоративное обучение персонала. В процессе управления персоналом данная система выступает ключевой составляющей и укрепляет конкурентные преимущества организации на рынке.

### *Литература:*

1. Баженов Ю.М. Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур. М.: Форум, Инфра-М, 2013. 500 с.
2. Кязимов, К.Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала. М.: Финансы и статистика, 2014. 190 с.
3. Масюкевич, С.В. Непрерывное обучение персонала – ключевой фактор динамичного развития компании // Управление развитием персонала. 2015. №1. С.20–25.
4. Митрафанова, Е.А.. Кадровый вопрос. Обучение и повышение квалификации персонала // управление персоналом. 2013. С.246–247.
5. Тихомирова, Е.В. Обучение и развитие персонала // Управление развитием персонала. 2016. №4. С.254–258.

**Слесивцева С.Е.**

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

### **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СТАНОВЛЕНИЯ СЕРВИСНОЙ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ИНСТИТУТА ОБРАЗОВАНИЯ**

Реформирование системы образования как одного из важнейших социальных институтов современного общества напрямую влияет не только на дальнейшие перспективы развития социальной сферы в целом, но и определяет направления применения высшими учебными заведениями современных стратегических подходов в области

предоставления образовательных услуг и позиционирования вуза на рынке образовательных услуг.

Первая попытка реформировать высшее образование в России была предпринята в 1992 году. Принятие закона «Об образовании» положило начало принятию реформ в образовательной сфере. Однако считается, что попытка провалилась, так как совершенно не учитывала такой важный аспект в образовании личности как ее воспитание. Еще одной причиной провала данной попытки модернизации высшего образования послужил экономический кризис в стране и невозможность должного финансирования вузов со стороны государства.

Вторая попытка реформировать высшее образование была предпринята в 2001 году. Выдвигалось два направления модернизации высшего образования: основательное обновление содержания высшего образования, так как оно перегружено и несет в себе массу устаревшей информации, и повышение финансирования высших школ.

Третья попытка реформировать высшее образование была нацелена на то, чтобы полностью коммерциализировать высшее образование (2004 г.). Бизнес-сообщество должно было определять, чему и как учить, так как именно оно является будущим работодателем для выпускников и лучше знает, специалистов в каких областях не хватает на рынке труда. Данная попытка «модернизации» прижилась, но образование от этого не стало совершенным.

Четвертая попытка реформировать систему высшего образования была предпринята во время попыток реализации Национальных проектов. На этом этапе на усовершенствование высшего образования было выделено большое количество финансовых средств. Однако качество высшего образования вновь не улучшилось.

Пятая попытка реформировать высшее образование была предпринята в ноябре 2008 года. Было поручено разработать и представить план модернизации и повышения качества всей системы образования.

В принятой Правительством Российской Федерации концепции российского образования на период до 2010 г. отмечается: «В современном мире значение образования как важнейшего фактора формирования нового качества экономики и общества увеличивается вместе с ростом влияния человеческого капитала. Российская система образования способна конкурировать с системами образования передовых стран. При этом необходимы широкая поддержка со стороны общественности проводимой образовательной политики, восстановления ответственности и активной роли государства в этой

сфере, глубокая и всесторонняя модернизация с выделением необходимых для этого ресурсов и создания механизмов их эффективного использования»<sup>1</sup>.

Относительно модернизации системы образования, можно сказать, что для общества, государства и индивидов характерны обновленные потребностные характеристики, которые устаревшая система не удовлетворяет. Развитие института образования ведет к развитию производства, увеличению ВВП, и как следствие к повышению благ общества, именно поэтому, образование может выступать прогрессивной составляющей повышения конкурентоспособности страны и фактором повышения качества жизни российского общества в целом<sup>2</sup>.

Образовательные процессы возникают, развиваются и обособляются в развитых общественных системах в качестве сервисных по отношению к широкому ряду других социальных институтов, обеспечивая их «простое» и «расширенное» воспроизводство. В данном качестве они приходят на смену или дополняют механизмы трансляции в так называемых традиционалистских обществах, воспроизводство в которых осуществляется по образцу, сообразно культурной традиции, посредством ритуалов.

Социальный институт образования получает некоторую автономию по отношению к своей исходной функции – воспроизводить определенные социальные институты (в дополнение и на смену инструментальной функции по воспроизводству базовой деятельности приходит целостная сфера педагогической деятельности). Сфера образования, требования, исходящие от механизмов трансляции, оказывают обратное влияние на транслируемые процессы (так, например, организация науки, во многом зависит от организации обучения научной деятельности). То, чему обучают в сфере образования, определяется не только тем, что должно быть транслируемо, но и спецификой механизмов обучения (учебные предметы имеют собственную логику построения и не совпадают с исследовательскими). Радикально меняются целевые установки образования – ведущей может быть не только и даже не столько трансляция предшествующего опыта или знания, сколько развитие способностей, в том числе способности к (само)обучению.

---

<sup>1</sup> Байденко В.И. Болонский процесс. М. Логос, 2004. 208 с.

<sup>2</sup> Бусаркина В.В. Понятие клиентоориентированности предприятия и проблемы ее оценки // Проблемы современной экономики. 2007. № 4. С. 179-182.

Обособление сферы особенно заметно на примере того факта, что образование, образованность того или иного социального слоя становится самостоятельной ценностью вне рамок конкретного употребления того, что получено в процессах образования.

Исходя из данного подхода к определению специфики образования как социального института, целесообразно представить его в виде двойной задачи и, одновременно, проблемы, которая с определенного времени все более прорисовывается перед образованием и актуализирована в Российской программе его модернизации. Во-первых, выполняя базовую институциональную функцию, являясь инструментом трансляции различных областей деятельности, институт образования может и должен выступить в качестве опережающего фактора развития транслируемых областей. Во-вторых, в качестве самостоятельного института образование может вступать в межинституциональные взаимодействия с другими структурами, достигая тем самым собственные цели и помогая данным структурам реализовывать собственные цели и задачи.

Социальный институт образования призван связывать подрастающее поколение как новых членов общества с господствующей культурой, нормами и ценностями общества. Важнейшая функция социального института образования – упорядочить и свести деятельность социальных общностей в его рамках к предсказуемым образцам социальных ролей.

Современные исследователи выделяют ряд специфических особенностей, влияющих на функционирование системы образования в целом, и высшего образования, в частности. К их числу относятся:

- значительное повышение неопределенности социально-экономических процессов, обусловленное резким ростом динамизма технологий и потребностей;
- сокращение сроков и темпов адаптации людей и социальных институтов к быстро меняющимся реалиям современного общества;
- индивидуализация производства, его ориентация на запросы конкретного потребителя;
- -смещение акцентов в инвестиционной политике государства в сторону инвестиций в человеческий капитал (и, в первую очередь, в образование и здравоохранение);
- -углубление общемирового демографического кризиса, связанного, в том числе, с тем, что численность населения Земли увеличивается незначительно, а в ряде развитых стран – сокращается (или увеличивается за счет притока иммигрантов). Это обуславливает усиление «кадрового голода» в экономике развитых стран, который

приходится утлаять, в том числе, посредством найма на работу выходцев из стран третьего и четвертого мира, зачастую не обладающих высокой профессиональной квалификацией и согласных работать даже за низкую заработную плату;

– институциональный кризис отдельных отраслей, направленных на развитие человеческого капитала, и прежде всего образования, здравоохранения, пенсионной системы, что обусловлено влиянием на данные сферы изменений, происходящих в обществе.

Для преодоления отставания России в области образования от развитых стран мира необходимо разработать такую стратегию в области образования, которая позволила бы достаточно быстро стать своеобразным локомотивом перемен. Следует развивать инновации в области высшего образования, направленные на модернизацию деятельности, в первую очередь, классических, технических и технологических университетов.

Возникновение и развитие рынка образовательных ресурсов, формирование эффективной образовательной системы поставили перед образовательными структурами России, и, в частности, высшими учебными заведениями, ряд стратегических задач, обусловленных необходимостью адаптации вузов к конкретным рыночным условиям<sup>3</sup>.

Развитие высшего образования в современных условиях ориентировано главным образом на решение следующих задач:

– организация доступа к образованию, который бы удовлетворял образовательные потребности людей в XXI веке;

– обеспечение равенства доступа к образованию для всех людей на всех уровнях образования;

– повышение качества образования и достижение его релевантности, т.е. соответствия запросам общества;

– повышение эффективности, производительности образовательной системы<sup>4</sup>.

Вышеперечисленные задачи должны достигаться в условиях увеличения числа обучающихся при практически повсеместном сокращении государственных средств, выделяемых на одного обучаемого. Сложность вышеобозначенных проблем в сочетании с сокращением государственного финансирования требует пересмотра

---

<sup>3</sup> Волков А.Е. Модель системы образования России в перспективе до 2020 года: поворот к экономике, основанной на знаниях // Высшее образование сегодня. 2008. № 5. С. 4-9.

<sup>4</sup> Дмитриева Н.В. Рыночный механизм взаимодействия рынка образовательных услуг вузов и рынка труда // Сервис в России и за рубежом. 2008. № 2. С. 48-55.

роли и функций государства, предприятий, учебных заведений, семьи, самих обучающихся в финансировании и организации образования.

Синтезируя аспекты исторического развития высшего образования в России, анализируя недостатки и преимущества образовательной системы, нами выделены основные проблемы высшего профессионального образования.

1. Развитие социального института образования в России не предусматривает четкую систему комплексного прогнозирования и планирования, основанную на прогнозах рынка труда и научно-технологического развития. Распределение Минобрнауки России бюджетных мест в приоритетном направлении не имеет задачи мониторинга рынка труда (исключениями пользуются медицинские направления подготовки и специальности подготовки специалистов в сфере МВД), и стратегии экономического развития страны.

2. Снижение качества подготовки специалистов. В России значительное число выпускников с дипломами о высшем образовании разных специализаций и квалификаций, но выражена проблема нехватки квалифицированных кадров, и в первую очередь инженерных и естественнонаучных специальностей.

3. «Утечка мозгов», статистическое измерение феномена которой в России выражается в следующих показателях: 2,4 млн. человек, отошедших от научной деятельности, 1,5 млн. докторов и кандидатов наук, эмигрировавших из страны. Потеря только одного ученого обходится государству в 300 тыс. долл. Ежегодный ущерб, наносимый России оттоком научных кадров, оценивается в 50 млрд. долл. С этим и связано практическое уничтожение научных школ.

4. Низкий уровень системы оплаты труда и снижение социального статуса преподавательской, научной и инженерной деятельности. Внедрение различных программ государства по повышению уровня престижности педагогических специальностей в настоящее время, к сожалению, не достигла планки повышения конкурентоспособности педагогических специальностей, а также их востребованности абитуриентами.

5. Модернизация системы высшего образования, переход на двухуровневую систему образования, получение диплома бакалавра по различным направлениям и специальностям не находит спроса у работодателей. Причинами такой не востребованности бакалавриата, как первого уровня высшего образования специалиста могут быть следующие: низкий уровень полученных знаний специалиста, повышенная конкуренция на рынке труда (большой поток

специалистов и магистров), объективизм политики отдельных компаний и др.

6. В системе российского образования значительно ослаблена одна из архиважных функциональных основ – формирование, развитие и трансляция ценностей, убеждений и норм поведения, обеспечивающих устойчивое развитие российского общества. В результате распространяются различные модели поведения населения, противоречащие стратегии модернизации страны.

7. Недостаточное финансирование системы высшего образования. По оценке некоторых специалистов сегодня в России на образование приходится 2,9% ВВП, тогда как в развитых странах – 4-5%. В пересчете на абсолютные цифры это означает, что по западным стандартам российское образование ежегодно недополучает примерно 250 млрд. рублей, или около 8,5 млрд. долларов.

8. Проблема взаимодействия вуза с выпускниками и сферой их трудовой деятельности. К сожалению, многие российские вузы не стремятся устанавливать прочные деловые связи со своими выпускниками, которые могут быть ценным источником информации о реальных процессах и тенденциях, происходящих в профильной отрасли экономики. Работодатель и выпускник практически не привлекаются к разработке и реализации программ совершенствования качества подготовки специалистов.

Представленный список, конечно же, не несет в себе весь спектр существующих проблем системы высшего профессионального образования. Современный механизм функционирования вуза возможно сформировать путем коренной реорганизации действующей системы управления, используя накопленный ей положительный опыт и привлекая в нее новые организационные элементы, повышающие органичность и адаптивность к изменениям внешней и внутренней среды. Неоспоримым фактом является то, что необходима трансплантация высшего образования в гибкую, динамичную систему, направленную на продвижение клиентоориентированного подхода в рамках сервисной модели социального института образования.

### *Литература:*

1. Байденко В.И. Болонский процесс. М. Логос, 2004. 208 с.
2. Бусаркина В.В. Понятие клиентоориентированности предприятия и проблемы ее оценки // Проблемы современной экономики. 2007. № 4. С. 179-182.

3 Волков А.Е. Модель системы образования России в перспективе до 2020 года: поворот к экономике, основанной на знаниях // Высшее образование сегодня. 2008. № 5. С. 4-9.

4. Дмитриева Н.В. Рыночный механизм взаимодействия рынка образовательных услуг вузов и рынка труда // Сервис в России и за рубежом. 2008. № 2. С. 48-55.

**Стативко Р.У., Ромашенко Н.А., Стрельников А.П.**

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

## **РАЗРАБОТКА ПОДХОДОВ ПО ОЦЕНКЕ РАСПОЛОЖЕНИЯ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН В УЧЕБНОМ ПЛАНЕ**

Вступление России в Болонский процесс сопровождается возрастанием конкуренции между высшими образовательными учреждениями на рынке образовательных услуг. Усиление конкуренции требует от высших образовательных учреждений непрерывного поиска и разработки новых методов, подходов и технологий для повышения качества образовательных услуг [1].

На данный момент в России проводится работа по повышению качества учебного процесса. Это достаточно сложная и трудоемкая работа. Существуют различные критерии, факторы и другие всевозможные составляющие для достижения наилучшего результата в вопросе по улучшению качества образования. Для достижения этих целей используется нужная нормативная база, введены государственные стандарты [2]. Отсюда следует, что образовательным учреждениям необходимо разрабатывать новые пакеты образовательных программ, которые должны определять структуру образовательного процесса. Ключевую позицию, с нашей точки зрения, занимает учебный план.

Учебный план – это документ, который определяет состав учебных предметов в данном учебном заведении, их распределение по неделям и годовое количество времени, отводимое на учебную дисциплину. Учебный план должен содержать перечень и объемы дисциплин и практик, виды занятий, формы контроля. Такая разработка представляет собой сложный процесс, потому что необходимо учесть множество ограничений. Формирование такого документа часто носит не автоматизированный характер, а преимущественно опирается на требования стандарта, опыт, интуицию и замысел разработчиков.



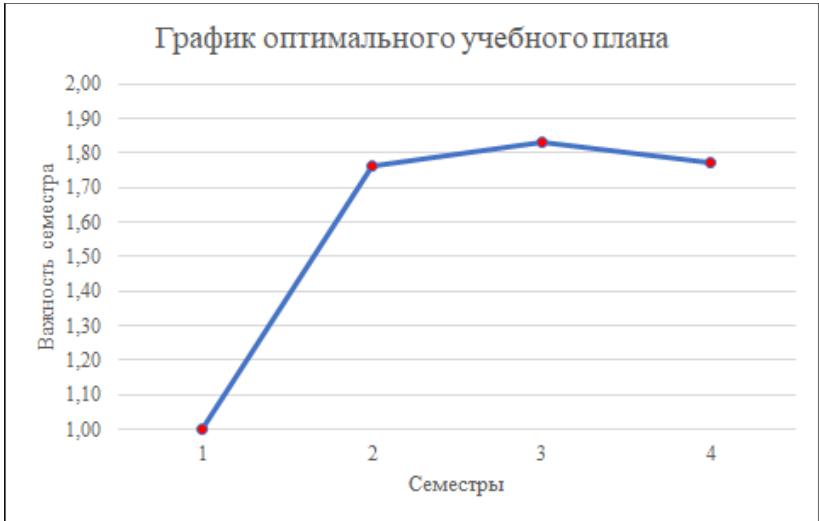
Таким образом, поднимается задача поиска формализованных методов оценки эффективности расположения дисциплин в учебном плане и внедрения средств информационной поддержки процесса.

Цель настоящего исследования состоит в подготовке к разработке программного обеспечения, позволяющего автоматизировать процесс оценки разработки учебного плана [4-8].

Основная задача – оценка расположения дисциплин с последующим повышением качества используемых в образовательном процессе учебных планов.

Несмотря на важность проблемы, в настоящее время не сложилось единого представления о критериях оптимальности учебного плана, а имеющиеся наработки носят рекомендательный характер и представляют собой возможное описание решений.

Для грамотной оптимизации учебного плана необходимо знать, как должен вести себя график, который, в свою очередь, должен показывать продуктивность семестров. Возможный график представлен на рис. 1. Линейная функция показывает, как с каждым учебным семестром меняется влияние одного полугодия по отношению к другому. Характер поведения функции позволяет судить об эффективности расположения дисциплин. Чем функция выше и ровнее, тем с большей уверенностью можно говорить, что выбранный учебный план подобран более качественно. Ровной функции сложно добиться, поскольку необходимо учитывать множество факторов. Таким образом, один учебный семестр может сильнее влиять на следующий, а последующий немного меньше. Это, как принято говорить, погрешность.



**Рис. 1. Примерный график оптимального учебного плана**

Разработка соответствующих математических моделей – задача не тривиальная и должна основываться на соответствующих результатах исследований в области планирования учебного процесса. В связи с этим, основной целью настоящей работы является разработка подходов по оценке эффективного расположения дисциплин в разработанных учебных планах, а также результирующего критерия оптимальности.

В данном исследовании немаловажным является выбор адекватной оценки важности каждой дисциплины. Так как в данный момент не сложилось единого мнения об оптимальном критерии оценки качества учебного плана, было принято решение отталкиваться от влияния предметов друг на друга. Была опрошена группа экспертов, в числе которых [3,4]:

- Эксперт 1 – является сотрудником ИТ департамента (в дальнейшем Э1).
- Эксперт 2 – является заведующим кафедры ИТ (в дальнейшем Э 2).
- Эксперт 3 – д. т. н. кафедры ИТ (в дальнейшем Э3).

В результате были получены данные, показывающие гипотетическое влияние предметов отдельного семестра на предметы следующего семестра. Данные были собраны в виде таблиц для удобства последующей работы с ними. Ниже находится пример полученной таблицы (табл. 1).

**Таблица 1**

**Оценка экспертом влияния предметов отдельно взятого семестра на предметы следующего семестра**

Э1	Математика	УД	История	ДМ.	ИГ.	НТИ	ВМ
Информатика	д	д	н	д	д	н	д
ТП	д	д	н	д	д	н	д
ОИТ	н	н	н	д	д	н	д
Ин. яз.	н	д	н	д	д	н	д
КР ДО	н	н	н	н	н	н	н
Математика	д	н	н	д	н	н	д
УД	н	д	н	н	д	н	н

В таблице 1 указаны такие значения, как “д” – “да” и “н” – “нет”, где “д” – это есть влияние, а “н” – нет влияния. Можно считать, что “д” = 1, а “н” = 0.

С помощью данных оценки, полученных от трех экспертов, можно составить степень влияния исследуемого предмета на предметы, находящиеся в следующем семестре. Получается, чтобы найти степень влияния одной дисциплины на другую, необходимо найти отношение суммы экспертных оценок влияния  $i$ -го предмета на  $j$ -й предмет к общему количеству оценок. Из этого получается формула:

$$D_{sij} = \frac{\sum_{k=1}^{cr} G_{kij}}{cr}, \quad (1)$$

где  $i$  – дисциплина, которая должна влиять на  $j$ -ю дисциплину

$j$  – дисциплина, которую оцениваем

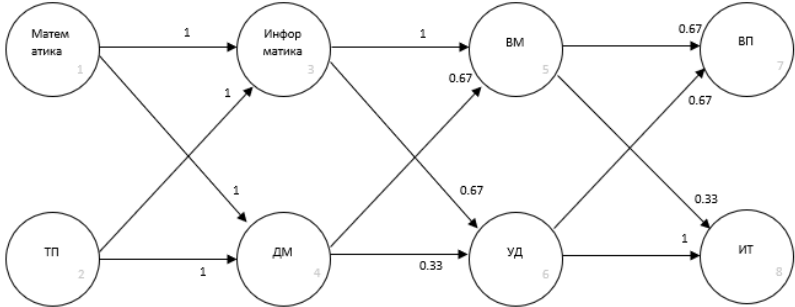
$s$  – номер семестра, в котором этот предмет расположен

$cr$  – количество экспертов

$D_{sij}$  – степень влияния одного  $i$ -го предмета на  $j$ -й предмет;

$G_{kj}$  – экспертная оценка  $j$ -го предмета, где  $k$  – это таблица эксперта, например, для Э1 будет таблица 1.

Полученные значения подставляются в схему оцениваемого учебного плана. В качестве примера будем использовать ориентированный взвешенный граф для четырех учебных семестров, в котором по две дисциплины (см рис. 2).



**Рис. 2. Граф оцениваемого учебного плана.**

Для информатики, по отношению математике, во втором семестре получилось, что  $D_{213} = 1$ . Влияние ТП на информатику будет  $D_{223} = 1$ .

Для вычисления веса дисциплины будем использовать следующую формулу:

$$\psi_{\square\square} = \sum_{\square=\square+1}^{\square+\square} D_{sij}, \quad (3)$$

где  $\psi_{\square\square}$  – влияние  $j$ -й дисциплины в  $s$ -м семестре

$m$  – количество предметов в семестрах  $< s-1$

$n$  – количество предметов в семестре  $s$

Вес у дисциплины “информатика” будет  $\psi_{23} = 1 + 1 = 2$

Аналогично делаем с другими дисциплинами. В итоге получается:

• Второй семестр:

○ для информатики:  $D_{213} = 1$  и  $D_{223} = 1$ ,  $\psi_{23} = 2$

○ для ДМ:  $D_{214} = 1$  и  $D_{224} = 1$ ,  $\psi_{24} = 2$

• Третий семестр:

○ для ВМ:  $D_{335} = 1$  и  $D_{345} = 0.67$ ,  $\psi_{35} = 2$

○ для УД:  $D_{336} = 0.67$  и  $D_{346} = 0.33$ ,  $\psi_{36} = 1$

• Четвертый семестр:

○ для ВП:  $D_{447} = 0.67$  и  $D_{467} = 0.67$ ,  $\psi_{47} = 1.34$

○ для ИТ:  $D_{458} = 0.33$  и  $D_{468} = 1$ ,  $\psi_{48} = 1.33$

Важное замечание. Для первого семестра у всех дисциплин степень полезности будет 0.0, поскольку до первого семестра ничего не было, следовательно, нет данных для оценки.

- Первый семестр:
  - для математики:  $\psi_{11} = 0$
  - для ТП:  $\psi_{12} = 0$

Далее требуется оценить вес каждой вершины графа. Для этого будет использована формула (2):

$$\theta_{si} = \frac{1}{1 + e^{-\psi_{si}}}, \quad (2)$$

где  $\theta_{si}$  – степень полезности i-го предмета в данном семестре при данном учебном плане

Вычислив все  $\theta_{si}$ , получаем:

$$\begin{array}{llll} \theta_{11} = 0.50 & \theta_{23} = 0.88 & \theta_{35} = 0.84 & \theta_{47} = 0.79 \\ \theta_{12} = 0.50 & \theta_{24} = 0.88 & \theta_{36} = 0.73 & \theta_{48} = 0.79 \end{array}$$

Получив все значения  $S_i$ , можно оценить семестр на актуальность его расположения. Будем использовать следующую формулу:

$$S_s = \sum_{j=1}^n \theta_{sj}, \quad (3)$$

где  $S_s$  – оценка, показывающая, как хорошо поставлены дисциплины в s-м семестре.

Вычисляем значения и получаем:

$$S_1 = 1; \quad S_2 = 1.76; \quad S_3 = 1.57; \quad S_4 = 1.58$$

Дав оценку, можно построить график (см. рис. 3), показывающий эффективность выбранного учебного плана.

На рис. 3 можно оценить поведение получившегося графика. Оценки второго, третьего и четвертого семестров находятся одинаково высоко, что уже очень хорошо.

Для оценки учебного плана можно произвести аккумуляцию всех значений, используя следующую формулу:

$$X = \sum_{s=1}^y S_s, \quad (4)$$

где  $y$  – количество семестров

$X$  – оценка выбранного учебного плана

$$X = 1 + 1.76 + 1.57 + 1.58 = 5.91 \quad (5)$$



**Рис. 3. График учебного плана.**

Получаем значение в уравнении (5) и сравниваем его с другими семестрами для нахождения оптимального учебного плана.

Однако необходимо график (см. рис. 3) и оценку учебного плана (см. формулу 5) сравнить с графиком и оценкой другого учебного плана. Для демонстрации представленного подхода пройдем по указанному выше учебному плану справа налево (по сути, будет обратный учебный план). В теории результирующая оценка “обратного” учебного плана должна быть меньше, нежели у основного.

Опросив экспертов, вычислим необходимые значения:

- $\psi_{11} = 0$
- $\psi_{12} = 0$
- $D_{213} = 0.33, D_{223} = 0, \psi_{23} = 0.33$
- $D_{214} = 0.33, D_{224} = 0.67, \psi_{24} = 1$
- $D_{335} = 0.33, D_{345} = 0.33, \psi_{35} = 0.66$
- $D_{336} = 1, D_{346} = 0.33, \psi_{36} = 1.33$
- $D_{457} = 0.33, D_{467} = 0.67, \psi_{47} = 1$
- $D_{458} = 1, D_{468} = 0.33, \psi_{48} = 1.33$

Строим ориентированный взвешенный граф для данного учебного плана (см. рис. 4).

Вычисляем степени важности для всех предметов:

$$\begin{array}{llll} \theta_{11} = 0.50 & \theta_{23} = 0.58 & \theta_{35} = 0.66 & \theta_{47} = 0.73 \\ \theta_{12} = 0.50 & \theta_{24} = 0.73 & \theta_{36} = 0.79 & \theta_{48} = 0.79 \end{array}$$

Оцениваем семестры:

$$\begin{array}{ll} S_1 = 1 & S_3 = 1.45 \\ S_2 = 1.31 & S_4 = 1.52 \end{array}$$

Построим график “Учебный план (2)”, показывающий эффективность данного учебного плана. “Учебный план (1)” – первоначальный график (см. рис. 3).

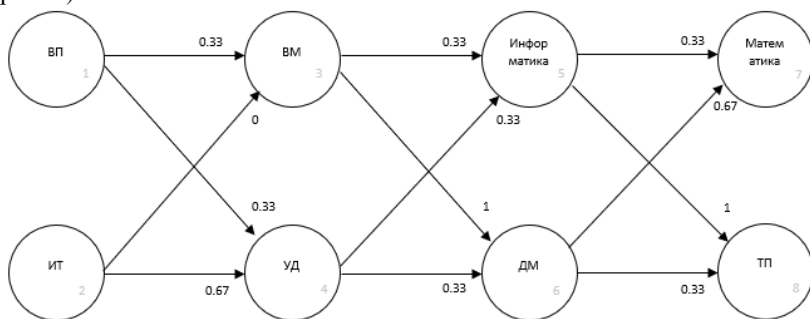


Рис. 4. График “обратного” учебного плана.

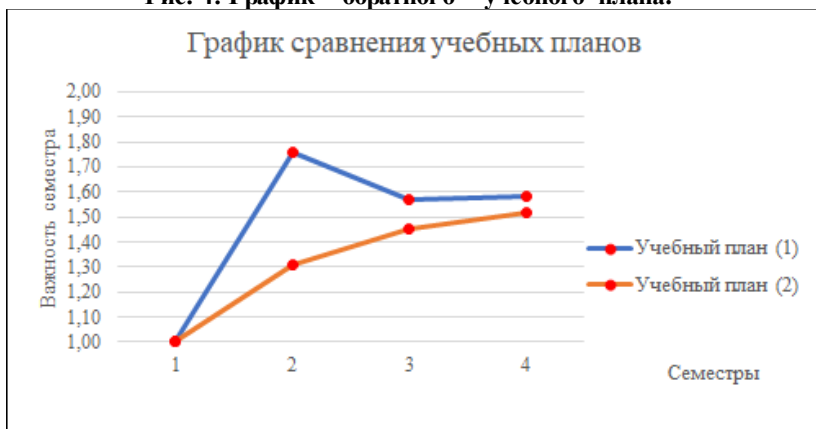


Рис. 5. График “обратного” учебного плана.

Из графика “Учебный план (2)” (см. рис. 5) видно, что “обратный” учебный план является менее эффективным, чем предыдущий, “Учебный план (1)”. Особенно ухудшение качества можно наблюдать во 2 семестре. Так как график “Учебный план (2)” находится ниже графика “Учебный план (1)”, то можно сказать, что “обратный” учебный план является хуже, чем первоначальный.

Произведем оценку “обратного” учебного плана, используя формулу (4). Получим:

$$X = 1 + 1.31 + 1.45 + 1.52 = 5.28$$

Получается, что в “обратном” учебном плане” оценка 5.28 - меньше, чем в первоначальном плане (см. формулу 5). Таким образом, “обратный”

учебный план показал себя хуже относительно первоначального учебного плана.

В данной работе предложены некоторые подходы по оценке расположения дисциплин в учебном плане направления подготовки 09.03.02 “Информационные системы и технологии”. Была опрошена группа экспертов, имеющая непосредственное отношение к разработке учебного плана. Была выполнена обработка экспертного мнения и предложена формула по обработке полученных от них данных. Считаем, что данная работа может быть полезна менеджменту высшего учебного заведения.

### *Литература:*

1. Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры. – Париж: ЮНЕСКО, 1998, 5-9 окт.
2. <http://www.fgosvo.ru/>
3. Бешелев С.Д. Математико-статистические методы экспертных оценок / С.Д. Бешелев, Ф.Г. Гурвич, М.: 1980. - 262 с.
4. Stativko Rosa Usmanovna Some approaches to the analysis of learning trajectory correction using the theory of fuzzy sets / Rosa Usmanovna Stativko // Proceedings of the International Conference Communicative Strategies of Information Society (CSIS 2018)/ International Conference Communicative Strategies of Information Society (CSIS 2018) 2019. – Vol 289, pp 474-479
5. Кофман А. Введение в теорию нечетких множеств. / А. Кофман М. Радио и связь. –1982 – 432 с.
6. Заде Л.А. Роль мягких вычислений и нечеткой логики в понимании, конструировании и развитии информационных/интеллектуальных систем. – Новости Искусственного Интеллекта, № 2-3, 2001, с. 7 – 11
7. Борисов А.Н. Принятие решения на основе нечетких моделей: примеры использования. / А.Н. Борисов, О.А. Крумберг, И.П. Федоров – Рига, Знание, 1990. - 184 с.
8. Miller G.A. The Magic Number Seven Plus or Minus Two: Some Limits on Our Capacity for Processing Information //Psychological Review. – 1956. – № 63.-p. 81-97.



Строкова А.Р., Астахов Ю.В.

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

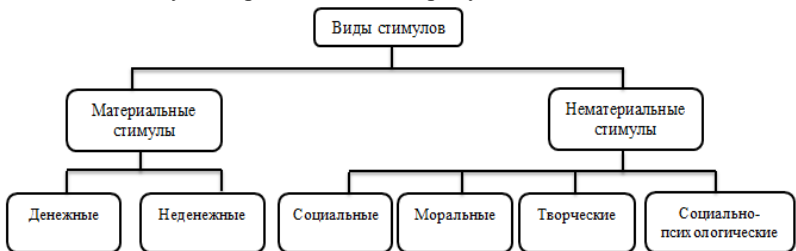
## **НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ООО «БЕЛЭНЕРГОМАШ-БЗЭМ»**

В настоящее время в любой компании важную роль играет стимулирование трудовой деятельности работников. Под стимулированием понимается воздействие на поведение работника с помощью стимулов. Стимул – это внешнее побуждение к действию, причиной которого является интерес (материальный, моральный, личный или групповой).

Стимулы выполняют роль рычагов воздействия или носителей «раздражения», вызывающих действие определенных мотивов. В качестве стимулов могут выступать отдельные предметы, действия других людей, обещания, предоставляемые возможности и многое другое, что может быть предложено человеку в компенсацию за его действия или, что он желал бы получить в результате определенных действий.

Цель стимулирования – не только побудить человека работать вообще, а побудить его делать лучше (больше) того, что обусловлено трудовыми отношениями [2].

В мире существует огромное множество методов стимулирования молодых сотрудников к продуктивному труду, которые зависят от определенных потребностей. Потребности работника многообразны, но все они могут быть разделены на материальные и нематериальные. В соответствии с этим стимулы делятся на материальные и нематериальные. Основные виды стимулов представлены на рисунке 1.



**Рис.1. Виды материальных и нематериальных стимулов**

Материальные денежные стимулы включают такие формы как заработная плата, бонусы, участие в прибылях, дополнительные выплаты.

Формами материального неденежного стимулирования являются, например, оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом, организация питания, стипендиальные программы и

программы обучения персонала, продажа товаров, выпускаемых организацией, со скидкой, программы медицинского обслуживания и т.п.

Более подробно хотелось бы рассмотреть нематериальные виды стимулов. Социальные стимулы связаны с потребностями работников в самоутверждении, со стремлением занять соответствующее общественное положение, с потребностью власти. Данный вид стимулирования проявляется в предоставлении таких возможностей как:

- участие в управлении производством и коллективом с правом выработать и принимать решения;
- продвижение по социальной (служебной и профессиональной) лестнице;
- престижная должность и вид трудовой деятельности.

Моральные стимулы к труду связаны с потребностями работников в уважении со стороны окружающих (коллеги и руководители), в признании его как хорошего и незаменимого работника и нравственно одобряемой личности. Моральное стимулирование труда персонала предполагает использование следующих направлений:

- предоставление обратной связи, а именно возможность сотрудников высказаться (пожелания, комментарии по организации работы). Это может быть анонимно (корпоративный ящик для «писем», доска со стикерами или просто мелками) или открыто – те же «планерки». Людям приятно, когда их слышат и слушают. Обратная связь должна проявляться и со стороны руководителя и выражаться в поощрении и одобрении успехов работников, в оценке результатов их деятельности, а также в виде подсказок и корректировок работы подчиненных;

- объявление благодарности, устное поощрение, похвала сотрудника со стороны руководителя перед коллегами по работе за качественно выполненное задание, установка доски почета, присвоение звания «лучший работник месяца»;

- наделение правом выбора. Важно давать возможность сотрудникам принимать участие в решении вопросов о том, где и как лучше проводить корпоративные мероприятия, когда и на какие даты планировать отпуск, как поступить в той или иной ситуации, повлиявшей на бизнес компании и т.д.

Творческие стимулы основаны на обеспечении потребностей работников в самореализации, самосовершенствовании, самовыражении. Возможности самореализации зависят от уровня образования, профессиональной подготовки работников, от их творческого потенциала. Стимулом здесь выступает процесс труда, в содержании которого имеются творческие (эвристические) элементы. Творческие стимулы предполагают условия свободного выбора работником способов решения

задач, выбора из совокупности решений оптимального, дающего наилучший результат. При этом работник проявляет свои потенциальные возможности, самореализуется в процессе труда, получает удовлетворение от самого процесса труда. Повышение сложности трудовых процессов, решаемых работником задач, является основой для расширения сферы действия творческих стимулов. Со стороны руководителя сотрудникам необходимо предоставлять создание и участие в более интересных проектах и разработках компании [3].

Социально-психологические стимулы вытекают из той особой роли, которую играет общение в жизни человека. Это одна из главных потребностей человека. Участвуя в процессе производства, выполняя трудовые функции, работник должен иметь возможность общения с другими людьми. Причастность к делам трудового коллектива, принадлежность к нему способствует удовлетворению потребности человека в стабильности и устойчивости своего существования. Важное место среди психологических стимулов отводится социально-психологическому климату в трудовом коллективе. Он воздействует на работника посредством установившихся в коллективе норм отношений между людьми. Те в коллективе, где преобладают отношения творческого сотрудничества и взаимопомощи, уважения друг к другу, работник испытывает удовлетворенность процессом труда и его результатом, радость при встрече с коллегами по работе, удовольствие от совместного труда. Там, где царит излишний формализм в работе, в отношениях, равнодушие, работник может терять интерес к коллективу, а отсюда нередко и к работе, что ведет к снижению его трудовой активности [1].

В качестве примера хотелось бы рассмотреть основные аспекты нематериального стимулирования труда молодых специалистов в ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ».

История развития общества с ограниченной ответственностью «Белэнергомаш-БЗЭМ» берет свое начало от 1939 года, когда 3 октября по решению Народного комиссариата электростанций и электропромышленности СССР в городе Белгороде началось строительство котлостроительного завода.

К основным видам деятельности ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ» относятся: производство соединительных элементов трубопроводов, труб; кузнечно-прессовое производство; производство сильфонных компенсаторов; котельное производство; производство строительных металлоконструкций.

География поставок сегодня охватывает всю страну: от металлургического комбината «Североникель» на Кольском полуострове до морского терминала в Новороссийске, от стадиона в молдавском

Тирасполе и аэропорта в Риге до Мутновской геотермальной электростанции на Камчатке. Конструкции ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ» известны и за рубежом: доковые ворота в Норвегии, конно-спортивный манеж в Чехии, электростанции в Ираке и Греции, памятник Колумбу в Севилье.

После проведения анализа существующих способов нематериального стимулирования молодых специалистов в ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ», было выявлено следующее.

В качестве социальных стимулов на предприятии используются:

1. Создание карьерных карт для работников ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ» (рис. 2).



**Рис. 3. Карьерная карта для сотрудников ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ»**

Карта карьеры представляет собой письменный план, который отображает, где сотрудник находится сейчас, где он хочет быть, и какие шаги должен сделать, чтобы попасть из стартовой точки в конечную.

2. На предприятии разработана и внедрена система работы с кадровым резервом. Именно кадровый резерв является одним из инструментов нематериального стимулирования персонала, поскольку продвижение работников по служебной лестнице, смена сферы деятельности побуждает их к саморазвитию и эффективному труду на благо организации.

Для морального стимулирования работников на предприятии реализуются следующие мероприятия:

1. Программы признания: благодарности, областные, правительственные награды, статьи в корпоративной газете «Энергомаш», в городских и региональных СМИ, ежегодный конкурс «Человек года»,

«Лучший по профессии», мемориальные доски бывшим работникам завода. В рамках подготовки материалов для корпоративной газеты у каждого работника есть возможность выступить в роли «корпоративного журналиста».

2. Регулярная обратная связь по системе оценки «360°» позволяет выделить сильные стороны и зоны роста, разработать Индивидуальный план развития. Система оценок «360°» – это мониторинговая методика оценки персонала, которая заключается в определении того, насколько тот или иной сотрудник соответствует занимаемой должности при помощи его внутренней рефлексии, а также опроса рабочего окружения сотрудника.

3. К профессиональному празднику «День машиностроителя» работникам приказом генерального директора присваивается звание «Заслуженный ветеран труда». Звание «Заслуженный ветеран труда» присваивается рабочим, специалистам и руководителям, которые достигли высоких производственных показателей, внесли большой вклад в совершенствование организации труда, производства, в разработку и внедрение новой техники и прогрессивной технологии, принимают участие в общественной жизни коллектива. Портреты работников ООО, которым присвоено звание «Заслуженный ветеран труда» помещаются на аллее трудовой славы ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ». В их трудовых книжках производится запись о присвоении звания «Заслуженный ветеран труда».

К способам творческого стимулирования на предприятии относятся:

1. Расширение и углубление навыков и компетенций сотрудников, которое производится непосредственно в рабочей деятельности, через расширение полномочий, участие в новых проектах, а также с помощью делегирования задач.

2. Участие в различных выставках, конференциях, что расширяет профессиональный кругозор работников, позволяет быть в курсе последних тенденций и лучших практик. А также дает возможность получить новые творческие идеи для воплощения в своей трудовой деятельности.

Среди методов социально-психологического воздействия в ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ» стоит отметить следующие:

1. Система наставничества, которая позволяет адаптироваться новому работнику, а также достичь необходимого уровня эффективности в более короткие сроки. Кроме того, в индивидуальном порядке углубить или расширить профессиональные навыки, знания и умения. Каждый вновь принятый работник закрепляется за более опытным наставником с целью приобретения опыта и знаний, необходимых для работы. Наставник

знакомит новичка с коллективом, помогает в процессе освоения нового рабочего места и подсказывает в ходе работы, таким образом, создавая психологический комфорт для нового сотрудника.

2. В культурно-просветительских и физкультурно-оздоровительных целях на предприятии регулярно проводятся корпоративные мероприятия: День завода, Новогодний вечер, туристический слет, Family day, зимняя рыбалка, 1 сентября (конкурс детского рисунка, тематические фотоконкурсы), День защиты детей (экскурсии детей и внуков работников на предприятие, детский праздник, сладкий стол), День победы (велопробег, возложение венков, полевая каша, детские экскурсии на Прохоровское поле), 8 марта, 23 февраля.

Таким образом, можем сделать вывод, что на предприятии используется большое количество способов нематериального стимулирования труда молодых специалистов. К ним относятся такие стимулы как социальные, моральные, творческие и социально-психологические.

### *Литература:*

1. Белашова, В.В. Моральные и материальные виды стимулирования / В.В. Белашова // Инновационная наука. – 2017. – Т. 2. – № 4. – С. 179-181.
2. Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Т.Н. Лобанова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 482 с.
3. Варданян, И.С. Предложение по совершенствованию системы нематериального стимулирования // Управление персоналом. – 2015. – №4. – С. 42-46.

**Сухиненко Е.С., Бережная А.В.**

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

### **РАЗРАБОТКА МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

В условиях трансформации российской экономики произошли изменения в деятельности предприятий, а именно существенно повысился фактор неопределенности и увеличился риск. В настоящее время в России большинство хозяйствующих субъектов действуют, ориентируясь на запросы функционирующих в их пределах предприятий, населения и законодательных нормативов. Это заставляет хозяйствующие субъекты обращаться к поиску таких путей решения возникающих проблем, которые в наиболее полной форме учитывали бы интересы основного

сегмента и позволяли эффективно работать без сбоев и кризисных явлений.

Разработка маркетинговой стратегии – целевой ориентированный подход к деятельности организации. Если маркетинговая стратегия отсутствует, предприятие всегда будет отставать от своих конкурентов. Основой для разработки стратегии организации маркетинга являются признаки, определяющие характер производственно-хозяйственной деятельности, его функциональное назначение, место в экономике, ключевые вопросы, которые необходимо решать в данной области, вид бизнеса, этап развития организации [1].

Тип и размер рынка определяют поведение организации в достижении устойчивого положения на рынке: расширение и углубление рынка, продвижение продукции на новые рынки, а также стратегии для достижения конкурентного преимущества. Критерием оценки является доля продуктов на рынке и его абсолютный и относительный размер.

Определенные группы ученых связывают антикризисное управление только с мероприятиями по ликвидации последствий, нанесенных предприятию во времена кризисных ситуаций. Другие группы ученых настаивают на том, что антикризисное управление – это целый комплекс мероприятий, которые предприятия проводят для профилактики наступления кризиса. В большинстве случаев определение понятия «антикризисного управления» зависит от конкретных условий и от специфики организации.

Если говорить об эффективном антикризисном управлении, то более рационально проводить профилактическую оценку деятельности, контроль и мониторинг не только в период кризиса, а также и в условиях стабильной экономической ситуации. Утверждать то, что антикризисное управление актуально только в период кризиса, ошибочно, так как именно своевременное применение антикризисных мер позволяет избежать многих негативных последствий [2].

Совокупность антикризисных мер для каждой отрасли различна. Не существует единого перечня антикризисных мероприятий, которые было бы уместно использовать в любой организации. В связи с этим, антикризисное управление – это сложный механизм, который включает в себя множество разделов. Эффективно организованная антикризисная деятельность на предприятии позволяет не только снизить вероятность наступления кризиса, но и позволяет руководству организации своевременно обнаружить недостатки деятельности, а также выявить перспективные стороны для развития. Важно отметить, что не только специфика деятельности и отрасли влияет на антикризисное управление,

но также существенное влияние оказывают политика в государстве, конкуренты, валютное и законодательное регулирование и потребители.

В последнее время маркетинг связан со всеми функциями предприятия, он позволяет быстрее адаптироваться к изменениям внешней среды как за счет проводимых исследований потребителей и анализа внешней среды, так и за счет использования маркетинговых инструментов, которые предоставляют возможность управлять спросом на продукцию компании.

В период активизации кризисных ситуаций, маркетинг как важнейший из сегментов деятельности предприятия, имеет важное значение для ликвидации последствий кризиса или для снижения угроз и потерь предшествующего кризиса [4].

По мнению маркетологов, малые предприятия, производящие два или три вида продукции высокого качества, которые отвечают потребностям целевой группы клиентов, реализовывают стратегию «хитрого лиса». Стратегию, получившую название «серая мышь», осуществляют небольшие фирмы, чтобы выполнять любые заказы, которые не обеспечивают высокое качество и ориентированы на быстрое приобретение и изъятие прибыли. Для средних организаций характерна патентная стратегия или стратегия рыночных ниш, которая включает в себя тщательный отбор сегмента рынка и способ поведения фирмы, соответствующей этому сегменту.

Кроме того, используется инновационное поведение. Фирмы – новаторы, которые работают в условиях повышенного риска, в отраслях, требующих научно-технологического прорыва. Стратегия выбора сегмента рынка, которая используется в этих условиях, требует всестороннего изучения потребностей, установление тесных отношений с потребителем. Интенсивная маркетинговая стратегия реализуется с целью создания спроса и стимулирования сбыта за счет сочетания средств, таких как высокие цены и высокая стоимость рекламы, чтобы создать благоприятное отношение потенциальных клиентов к продукту. Для крупных фирм характерно широкое проникновение на новые рынки при достаточно высоких затратах на формирование спроса и стимулирование сбыта.

Проникновение в глубь рынка рекомендуется, когда фирма работает с уже хорошо известным продуктом на существующем рынке. Казалось бы, что он уже освоен и у компании нет никаких шансов на успех. Тем не менее, выход может быть найден в интенсификации движения товаров, то есть, в поисках новых более продвинутых и активных фирм осуществляющих оптовую закупку, улучшение каналов сбыта продукта. Также может помочь фирме – активная реклама, разные формы



стимулирования продажи, мероприятия по сервису и другие способы воздействия на потребителя. Компания может попытаться увеличить размер рынка за счет снижения цен до уровня, приемлемого для широких масс потребителей. Таким образом, должен сработать фактор ценовой эластичности спроса [3].

В соответствии с изменением стратегии начинают менять приоритеты средств маркетинга. На этапе запуска продукции на рынок организация имеет небольшое количество клиентов, готовых платить высокую цену за новый продукт. Объем продаж не велик, и при высокой цене организация не получает большой доход. Реклама направлена на сообщение о преимуществах товара для потенциальных покупателей, количество конкурентов невелико, достаточно высокие затраты на маркетинг. На каждом этапе жизненного цикла продукта, изменения в маркетинговых инструментах имеют особый характер, который учитывается при формировании антикризисных программ. Естественно, что при устойчивой рыночной среде стратегии, выделяемые по приоритетам средств маркетинга, могут выполнять роль независимой, самостоятельной стратегии или конкурентного преимущества [7].

Маркетинг, как в состоянии кризиса, так и в период его отсутствия, имеет важное значение для предприятия. Именно благодаря слаженной и эффективной маркетинговой политике становится возможным активизировать потенциал организации и открыть новые сферы для развития организации.

Антикризисный маркетинг включает в себя несколько стадий.

1. Анализ положения предприятия на рынке является начальной стадией, как антикризисного маркетинга, так и антикризисного управления в целом. Основная цель данного процесса – получение ключевых показателей, необходимых для объективной оценки финансового состояния предприятия, его прибыли и убытков.

2. Важнейшим этапом процедуры антикризисного маркетинга является постановка целей и задач. Они, в свою очередь, подразделяются на краткосрочные и долгосрочные, которые отражают возможные перспективы развития предприятия в условиях нестабильности.

3. Определение путей достижения поставленных целей можно считать логическим продолжением второй стадии антикризисного маркетинга.

4. Далее проводится оценка эффективности принятых мер, связанных с текущими целями и задачами.

5. На заключительном этапе происходит корректировка действий компании, исходя из проведенного анализа эффективности [5].

Значительная роль в антикризисном маркетинге уделяется позиционированию товара. Именно позиционирование позволяет предприятию наиболее точно определить свой рыночный сегмент и осуществлять свои действия более рационально и централизованно.

Позиционирование товара – это представление потребителям уникальных и интересных характеристик товара. В данном случае позиционирование основывается на уникальном торговом предложении.

Основные стратегии позиционирования товара в целевом сегменте:

- позиционирование, основанное на отличительном качестве товара;
- позиционирование, основанное на выгодах от приобретения товара или на решениях конкретной проблемы;
- позиционирование, основанное на особом способе использования товара;
- позиционирование, ориентированное на определенную категорию потребителей;
- позиционирование по соотношению цена/качество [6].

Таким образом, позиционирование товара в целевом сегменте связано с выделением отличительных преимуществ товара, удовлетворением специфических потребностей или определенной категории клиентов, а также с формированием характерного имиджа товара или фирмы.

Значение маркетинга в антикризисном управлении очень сложно преувеличить. Антикризисный маркетинг включает в себя:

- способы эффективного продвижения товара или услуги;
- определение потенциальных потребителей;
- расчеты и вычисления, позволяющие определить рациональность освоения новых рынков, выпуска новых товаров или диверсификации производства;
- наиболее приемлемую цену, которая позволит предприятию получать прибыль, а потребители приобретать товар по выгодным для него условиям.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что, когда все ресурсы соединены воедино, т.е. товар имеет приемлемую цену за предлагаемое качество, товар легко приобрести и он удовлетворяет психологические и эмоциональные потребности человека, потребитель будет покупать данный товар, причем, вероятнее всего, такая покупка будет многократной.

***Литература:***

1. Андрейчиков, А.В., Андрейчикова О.Н. Системный анализ и синтез стратегических решений в инноватике: Основы стратегического инновационного менеджмента и маркетинга. М.: КД Либроком, 2018. 248 с.
2. Гореликов, К.А. Антикризисное управление: Учебник для бакалавров. М.: Дашков и К, 2016. 216 с.
3. Зуб, А.Т., Панина Е.М. Антикризисное управление организацией: Учебное пособие. М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. 256 с.
4. Коротков, Э.М. Антикризисное управление: Учебник для бакалавров. Люберцы: Юрайт, 2016. 406 с.
5. Морозов, Ю.В. Основы маркетинга: Учебное пособие. М.: Дашков и К, 2016. 148 с.
6. Мурычев, А.В., Тавасиев А.М. Антикризисное управление кредитными организациями: Учебное пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. 543 с.
7. Старикова, М. С., Пономарева Т.Н., Микалут С.М. Маркетинг: учеб.-метод. комплекс. Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2013. 340 с.

**Тимофеева Л.В., Фиронова Р.П.**

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

**ПРАВИЛЬНОЕ ПИТАНИЕ В ЖИЗНИ СТУДЕНТА КАК  
СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ЗОЖ**

Для каждого человека понятие «здоровый образ жизни» разное. Основное условие и залог счастливой жизни – это здоровье. Ведь без него никак, хотя есть и медицина, но она не может избавить от некоторых болезней. Человек сам творец своего здоровья. Сохраняя здоровье, человек сам себе обеспечивает долгую и активную жизнь.

Пища – источник жизни и удовольствия, а питание – это важнейший процесс жизнедеятельности организма, от которого зависит уровень здоровья человека. «Если бы люди ели только тогда, когда они голодны, и если бы питались чистой и здоровой пищей, то они не знали бы болезней и им легче было бы управлять своей душой и телом», так говорил Л. Н. Толстой. С интенсивностью жизни, работоспособностью человека, устойчивостью организма к внешней среде и к инфекционным заболеваниям прямо связано питание. Доказана его связь с настроением человека. Правильное питание снижает усталость, улучшает

самочувствие, уменьшает раздражительность и возбужденность. Для поддержания хорошего здоровья пищевой рацион каждого человека должен быть ограниченным по объему и полноценным по набору продуктов [2].

Для сохранения здоровья и работоспособности пища полностью должна восстанавливать то количество энергии, которое человек затрачивает в течение суток. С этой целью составляют нормы питания для людей разных профессий, определяют какой запас энергии находится в питательных веществах, какова их энергетическая ценность. Современные методы исследования позволяют правильно подобрать нормы питания для каждого человека. При составлении пищевого рациона учитывают потребность организма во всех питательных веществах- белках, жирах и углеводах, витаминах, минеральных солях [3].

В течение суток взрослому человеку необходимо около 85 г белков (из них 48 г белков животного происхождения), 100-104 г жиров (в том числе 30 г растительных масел), и около 380 г углеводов. Ни один продукт не может полностью удовлетворить потребность организма во всех необходимых ему веществах. Например, мясо содержит все нужные аминокислоты, но в нем недостаточно минеральных веществ и витаминов. В хлебе много углеводов, но нет других необходимых организму веществ. Поэтому в питание человека нужно включать белковые продукты, растительные и животные жиры, овощи богатые витаминами и минеральными солями.

К несчастью, есть люди, которые не знают самых простых норм здоровья. Он сам выбирает заниматься ему или валяться с утра до ночи без движения. Если человек занимается, соблюдает все правила личной гигиены и здорового образа жизни, то его организм укрепляется, все меньше он болеет и радуется жизни. А если человек ведет малоподвижный образ жизни, ест все подряд, постоянно нервничает, то в каждом случае могут возникнуть проблемы со здоровьем. Чтобы такого не было человек должен с детства вести здоровый и активный образ жизни, приучать себя заниматься спортом и соблюдать все правила личной гигиены.

Здоровый образ жизни – это такой образ жизни человека, который направлен на укрепление и поддержание здоровья, это физическое, душевное и социальное благополучие в окружающей среде. Здоровый образ жизни помогает человеку реализовать свои цели и планы, справляться с различными трудностями [1].

Актуальность здорового образа жизни вызвана увеличением и переменами характера нагрузок на организм человека в связи с усложнением общественной жизни, увеличением рисков техногенного,

экологического, психологического, политического и военного характера, провоцирующих негативные сдвиги в состоянии здоровья.

Важной частью здорового образа жизни студентов является правильное питание.

Целесообразность правильного питания известна всем, однако лишь немногие из нас следуют советам родителей, диетологов и других людей, которые пропагандируют вред чипсов и кока-колы.

Неважно, занят человек умственной деятельностью или трудовой, питание является источником энергии, в которой мы нуждаемся, когда наше тело находится в движении и когда оно в состоянии покоя [6].

Проблема соблюдения правильности питания в современных условиях, при наличии огромного количества пунктов быстрого питания, актуальна для всех слоев населения, от дошкольного возраста и до пенсионного. Большинство студентов не задумываются о правильности своего питания. Постоянные перекусы в местах быстрого питания приводят к нежелательным последствиям – развитие многих болезней желудочно-кишечного тракта (гастриты, язвенная болезнь желудка и многие нарушения обмена веществ).

К причинам неправильного питания чаще всего относят бешенный ритм студентов, психологические особенности каждого и качество пищи. Так же очень важно отметить, что у студента свои пристрастия к еде. Не стоит забывать, что каждый студент уникален и причины неправильного питания бывают строго индивидуальными. Рассмотрим некоторые из них [1].

1. Фастфуд. В настоящее время, быстрая пища стала набирать обороты и ежедневно пользоваться спросом. От чего же это зависит, спросите вы? Во-первых, как известно, студенты малобюджетные люди и многих из них привлекает небольшая стоимость этой пищи. Во-вторых, студентов искушает быстрота приготовления такой пищи и ее оригинальные вкусовые качества. Как правило, такая еда не содержит полезных веществ и витаминов. В фастфуде много жиров, углеводов и сахара, которые в последствии приготовления образуются во вредные вещества и другие бесполезные компоненты. Все эти вредные вещества откладываются в организме в виде жировых клеток. И если при неправильном питании студент ведет малоподвижную жизнь, то это прямой путь к ожирению [2].

2. Переедание – это тоже немаловажная причина. Многие студенты съедают гораздо больше, чем необходимо организму. Чаще всего это происходит от депрессии или стресса, к которым ежедневно подвержены студенты.

3. Употребление сахара и соли в больших количествах. Чрезмерное употребление сахара и соли способствует задержке жидкости в организме, что приводит к различным сердечно-сосудистым заболеваниям.

4. Недостаток в меню фруктов и овощей. Нехватка витаминов в организме развивает авитаминоз, нарушается двигательная активность кишечника, студенты все чаще болеют простудой, чувствуют усталость.

5. Неправильный завтрак или его отсутствие. Студенты пренебрегают употреблением завтрака с утра. Чаще всего на это связано с желанием подольше поспать и переедание на ночь. При отсутствии завтрака организм начинает утомляться уже в первой половине дня, а в обед у студента появляется «зверский» аппетит, и он передает, что приводит к нарушению метаболизма [4].

6. Употребление недостаточного объема жидкости. Наиболее полезной и эффективной жидкостью является вода, но учащиеся институты и вузов отдают предпочтение не воде, а газированным напиткам, что приводит к снижению иммунитета и быстрому набору веса.

7. Изнурение организма голоданием и экспресс-диетами. Чрезмерное голодание и постоянные эксперименты над организмом может привести, как минимум – к замедленному действию метаболизма, а как максимум – доведения себя до анорексии, что в последствии приведет к летальному исходу.

8. Еда перед книгой или телевизором. Основная проблема современного человека, в том числе и студента, что ни дня не проходит без компьютера, телевизора, телефона и прочего. При приеме пищи за каким-либо устройством желудочный сок вырабатывается в незначительных количествах, что замедляет переваривание пищи.

Таким образом, многие студенты длительное время не замечают результатов неправильного питания, а заметив их не спешат устранить проблемы, связанные со здоровьем. Чтобы устранить проблемы неправильного питания, следует разнообразить меню, добавить в рацион питания следующие продукты: зелень, свежие фрукты и овощи, рыба и нежирные сорта мяса.

Нарушение рациона питания отрицательно сказывается на здоровье студентов. Во-первых, это обильное употребление пищи или же систематическое и излишнее поступление с ней большого количества жиров и углеводов (сладости, мучные и кондитерские изделия, крупяные блюда). Во-вторых, нерегулярное питание с редкими (1-2 раза в день) и обильными приемами пищи, а также еда перед сном. В-третьих, нарушение ритма питания.

Для предупреждения ожирения и связанных с ним заболеваний необходимо, прежде всего, избегать указанных ошибок в питании,

повысить двигательную активность, увеличить энергозатраты. Для этого необходимо выполнение различных видов физических упражнений, занятия спортом и систематический контроль за массой тела.

Несоблюдение рациона питания и отказа студентами от правильного питания заключается в следующих причинах: отсутствие систематических лекций и семинаров о правильном питании в течение всего учебного периода; нехватка времени на перемене для полноценного обеда; отсутствие блюд, приготовленных из полезных продуктов в правильном соотношении белков, жиров и углеводов [7].

Таким образом, правильное питание является одной из основных составляющих здорового образа жизни. Для того чтобы поднять здоровье нации, в частности благодаря подрастающему поколению, необходимо проводить мероприятия и беседы с учащимися в целях поднятия общего и частного уровня культуры питания. Для повышения качества питания среди студентов, следует улучшить условия в пользу полноценного питания в столовых, что повлечет отказы от вредных перекусов.

### *Литература:*

1. Васильков А.А. Теория и методика физического воспитания: учебник / Васильков А.А. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 381 с
2. Визитей Н. Теория физической культуры: к корректировке базовых представлений. – М.: Советский спорт, 2009. 189 с.
3. Крамской С.И., Зайцев В.П. Здоровый образ жизни и физическое воспитание студентов и слушателей вузов: материалы XII Междунар. очно-заоч. науч.-практ. конф., 3 апреля 2014 г., г. Москва. – М.: ИНЭП, 2014. – С. 19 – 22.
4. Носов В. В. Физическая культура: методические указания к теоретическому разделу для студентов 1-го курса / В. В. Носов, И. В. Переверзева. – Ульяновск, 2003. – 110 с.
5. Сафронов А. А. Физическая культура как неотъемлемая часть здорового образа жизни учащейся молодёжи // Молодой ученый. – 2014. – № 20. – С. 690-692.
6. Фурманов А.Г. Оздоровительная физическая культура / Фурманов А.Г., Юспа М.Б., – Мн. Тесей, 2003. – 528 с.
7. [https://revolution.allbest.ru/sport/00675236\\_0.html](https://revolution.allbest.ru/sport/00675236_0.html)

**Тимофеева Л.В., Клокова Е.А.**

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

## **ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА В ФОРМИРОВАНИИ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ МОЛОДЕЖИ**

Здоровый образ жизни (ЗОЖ) – это такой образ жизни, который направлен на профилактику болезней и укрепление здоровья человека. Формирование этого стиля жизни – довольно сложный систематический процесс, который включает в себя множество компонентов образа жизни современного общества и содержит основные сферы и направления жизнедеятельности людей, одним из главных в котором является развитие личностной физической культуры [1].

В последнее время стали актуальными вопросы здорового образа жизни молодежи, студентов различных вузов. Состояние здоровья молодого поколения как очень значимой демографической и социальной группы – это не только один из показателей уровня социально-экономического развития страны, но и важный индикатор будущего экономического, трудового и культурного потенциалов общества. Согласно официальной статистике, каждый год растёт число молодых людей, имеющих вредные привычки, такие как курение, наркозависимость, употребление алкоголя и др. ЗОЖ несовместим с подобными явлениями, которые ведут к постепенной деградации общества. Главным и обязательным компонентом здорового образа жизни является систематическое получение человеком физических нагрузок, в первую очередь, благодаря занятиям физической культурой и спортом [3].

Спорт в жизни общества выступает как фактор большого воспитательного значения. Высокий идеал спорта, здоровый дух соревнований, гласность результатов, наличие условий для новых, более высоких достижений и стремления к ним молодежи делают спорт важным средством идеологического, физического и нравственного воспитания студентов. В ряде исследований установлено, что у студентов, включенных в систематические занятия физической культурой и спортом и проявляющих в них достаточно высокую активность, вырабатывается определенный стереотип режима дня, повышается уверенность поведения, наблюдается развитие «престижных» установок, высокий жизненный тонус. Они в большей мере коммуникабельны, выражают готовность к сотрудничеству, радуются социальному признанию, меньше боятся критики, у них наблюдается более высокая эмоциональная устойчивость, выдержка, им в большей степени свойственен оптимизм, энергия, среди них больше настойчивых, решительных людей, умеющих



повести за собой коллектив. Этой группе студентов в большей степени присущи чувство долга, добросовестность, собранность. Они успешно взаимодействуют в работе, требующей постоянства, напряжения, свободнее вступают в контакты, более находчивы, среди них чаще встречаются лидеры, им легче удается самоконтроль [4]. Эти данные подчеркивают основательное положительное воздействие систематических занятий физической культурой и спортом на характерологические особенности личности студентов. Учебные занятия являются основной формой физического воспитания в высших учебных заведениях. Они планируются в учебных планах по всем специальностям, и их проведение обеспечивается преподавателями кафедр физического воспитания. Самостоятельные занятия студентов физической культурой и спортом способствуют лучшему усвоению учебного материала, позволяют увеличить общее время занятий физическими упражнениями, ускоряют процесс физического совершенствования, являются одним из путей внедрения физической культуры и спорта в быт и отдых студентов. В совокупности с учебными занятиями правильно организованные самостоятельные занятия обеспечивают оптимальную непрерывность и эффективность физического воспитания. Эти занятия могут проводиться во внеучебное время по заданию преподавателей или в секциях [6].

Регулярно занимаясь физкультурой, студенты не только укрепляют свое здоровье, но и значительно повышают эффективность учебного процесса. Интеллектуальный потенциал нашей страны полностью зависит от правильного физического воспитания молодых людей. Главной задачей высших учебных заведений становится всестороннее развитие личности, то есть развитие физических и духовных сил, творческих способностей. Для вузов важной целью является приобщение студентов к регулярным занятиям спортом, повышение работоспособности, улучшение их подготовки к профессиональной деятельности, формирование устойчивых привычек к занятиям физической культурой, воспитание коллективизма и целеустремленности.

Физическая культура является сферой массовой самодеятельности. Она служит важным аспектом становления активной жизненной позиции.

В ходе многочисленных исследований установлено, что у студентов, которые регулярно занимаются физической культурой и спортом и проявляют в них высокую активность, вырабатывается определенный режим дня, повышается уверенность поведения, наблюдается развитие «престижных» установок, высокий жизненный тонус. Они наиболее коммуникабельны, выражают готовность и решительность к сотрудничеству, меньше боятся критики. У этих молодых людей наблюдается довольно высокая эмоциональная устойчивость, выдержка,

им в большей степени свойственен оптимизм, среди них больше решительных, настойчивых людей, умеющих повести за собой коллектив. Этим студентам в большей степени присущи чувство долга, добросовестность, собранность. Они успешно взаимодействуют в работе, требующей напряжения, постоянства, свободнее вступают в контакты, более находчивы, среди них чаще встречаются лидеры, им легче удается самоконтроль [4].

Физическое воспитание в вузе – это сложный педагогический процесс, целью которого является формирование физической культуры личности, способной самостоятельно организовывать и вести здоровый образ жизни. Это единственная учебная дисциплина, которая учит студентов сохранять и укреплять свое здоровье, повышать уровень физической подготовленности, развивать и совершенствовать жизненно важные физические качества и двигательные умения и навыки [7].

Физическая культура в высшем учебном заведении выступает как средство социального становления, активного совершенствования индивидуальных, личностных и профессионально-значимых качеств будущих специалистов, как средство достижения ими физического совершенства. Именно высшим учебным заведениям принадлежит роль ключевого звена всей системы образования и воспитания в стране, интеллектуального потенциала общества [5].

Здоровый образ жизни студентов – это совокупность ценностных сберегающих здоровье ориентаций и установок, привычек, режима, ритма и темпа жизни, направленных на оптимальное сохранение, укрепление, формирования, воспроизводства здоровья в процессе обучения и воспитания, общения, игры, труда, отдыха и передача его будущим поколениям.

Здоровый образ жизни предполагает соблюдение, определенных правил, обеспечивающих гармоничное развитие, высокую работоспособность, душевное равновесие и здоровье человека. В основе здорового образа жизни лежит индивидуальная система поведения и привычек каждого отдельного человека, которая обеспечивает необходимый уровень жизнедеятельности и здоровое долголетие. Здоровый образ жизни – это практические действия, направленные на предотвращение заболеваний, укрепление организма и улучшение общего самочувствия человека [2].

Многие физические упражнения способствуют профилактике и лечению различных хронических расстройств внутренних органов и опорно-двигательного аппарата.

Основными качествами, характеризующими физическое развитие человека, являются сила, быстрота, ловкость, гибкость и выносливость.

Совершенствование каждого из этих качеств способствует укреплению здоровья, но не в одинаковой мере. Тяжелоатлетические упражнения делают человека сильным, тренировки в беге на короткие дистанции помогают стать быстрым, применение гимнастических и акробатических упражнений влияют на развитие гибкости и ловкости.

На протяжении жизни человека происходит его физическое развитие, формирующее морфологические функциональные черты его организма и основанные на них физические качества и способности. Этому свойственны изменения трех показателей:

- 1) Показатели тела (рост, вес, осанка, объемы частей тела, величина жировых отложений и др.), характеризующих строение личности.
- 2) Базовая потребность в работе и хорошем состоянии здоровья.
- 3) Физические способности (сила, скорость, выносливость, гибкость, ловкость и др.)

Однако эти биологические показатели имеют место в культурной системе, что и означает «физическое совершенство». Удовлетворение разнообразных потребностей человека является основным значением процесса физического формирования личности. Любая физическая активность проявляется в таких разнообразных формах занятий, упражнениями, совершенствующими физическое развитие человека, его качества, спортивные навыки, а также удовлетворяющие социальные и духовные потребности личности. Здесь физическое совершенствование является социально значимой деятельностью, которая способствует прогрессу навыков и возможностей личности, как физических, так и духовных [3].

В современном обществе физкультура и спорт всегда имели высокую оценку. В период социально-демографического кризиса нашей страны проблема формирования здорового образа жизни становится все более и более актуальной. Каждому человеку следует использовать весь потенциал спорта и физкультуры на благо России, что поспособствует развитию морально и физически здоровой нации.

Как считал Петр Францевич Лесгафт, в основу физического воспитания должны быть положены законы анатомии и физиологии человека. Важнейшим условием успешного преподавания гимнастики он считал соблюдение строгой последовательности в дозировке нагрузки, обязательный учет индивидуальных способности учащихся.

При формировании здорового образа жизни будущего специалиста должно осуществляться его развитие с учетом его личного отношения к содержанию занятий, усвоение норм и способов деятельности. Физическая культура является средством формирования здорового образа

жизни только в том случае, если она является любимым занятием каждого студента.

Физическое воспитание в вузе является фундаментальной частью оздоровления студентов. Физическое воспитание, будучи составной частью процесса получения высшего образования, в то же время, направленное на решения проблемы улучшения состояния здоровья студентов

Считается, что перспективным, доступным и эффективным направлением достижения максимально положительного результата в вопросах здорового образа жизни студентов вузов является всестороннее использование средств физического воспитания, как основного фактора ликвидации недостатков в физическом развитии этих студентов. Оно является наиболее перспективным, доступным и эффективным направлением для укрепления физического состояния студентов, ведущим компонентом здорового образа жизни [7].

#### *Литература:*

1. Васильков А.А. Теория и методика физического воспитания: учебник / Васильков А.А. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 381 с
2. Визитей Н. Теория физической культуры: к корректировке базовых представлений. – М.: Советский спорт, 2009. 189 с.
3. Крамской С.И. Физическая культура и спорт: учебник. М.: АСВ, 2005. – 200 с.
4. Носов В.В. Физическая культура: методические указания к теоретическому разделу для студентов 1-го курса / В.В. Носов, И.В. Переверзева. – Ульяновск, 2003. – 110 с.
5. Сафронов А.А. Физическая культура как неотъемлемая часть здорового образа жизни учащейся молодёжи // Молодой ученый. – 2014. – № 20. – С. 690-692.
6. Фурманов А.Г. Оздоровительная физическая культура / Фурманов А.Г., Юспа М.Б., – Мн. Тесей, 2003. – 528 с.
7. [https://revolution.allbest.ru/sport/00675236\\_0.html](https://revolution.allbest.ru/sport/00675236_0.html)

**Тимофеева Л.В., Кокоева Ю.В.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им В.Г. Шухова, г. Белгород*

## **ВАЖНОСТЬ И ВИДЫ ПРОПАГАНДЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА СРЕДИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

Физическая культура и спорт издавна считались самыми эффективными методами в развитии физического и морального составляющего человеческой жизни. Актуальность пропаганды физической подготовленности среди студенческой молодежи остается самой острой проблемой среди государства. В современном мире физическая активность позволяет по-разному воздействовать на личность студента. Социальная и физическая подготовка студента влияет на разные аспекты его жизни такие, как духовно-моральные ценности и идеалы, авторитетную значимость, повышению трудовой активности и личностных интеллектуальных качеств. В настоящее время достаточно большое внимание уделяется спорту. Фактически физическая культура и спорт необходимы для социального становления молодого человека, являясь важным средством его всестороннего и гармонического развития. Но, если отмечать значимость спорта для молодёжи, можно увидеть обратный процесс. Дело в том, что несмотря на внедрение физической культуры в образовательный процесс университетов большинство молодых людей достаточно редко занимаются спортом.

Так, образованность в сфере физической культуры оказывается одним из ведущих факторов, формирующих как физическую, так и общую культуру личности. Сегодня уже каждый понимает, что сохранить здоровье невозможно без систематического выполнения физических упражнений. Поэтому столь важной является в настоящее время задача формирования знаний, необходимых для самостоятельной организации здорового образа жизни. Игнорирование физической культуры молодым поколением попросту не позволяет правильно сбалансировать их образ жизни.

Еще издавна древние греки говорили: «Хочешь быть здоровым – бегай. Хочешь быть умным – бегай. Хочешь быть красивым – бегай»

В настоящее время образовательный процесс внедряет обязательные здоровые берегающие технологии в учебную жизнь студента. Ведь физкультура будет целостно отражаться в студенческой жизни только в том случае, если она будет одной из основных систем в воспитании студенческой молодежи.

Для этого в современных российских ВУЗах и университетах проводится активная пропаганда физкультуры среди жизни студентов [3].

Формы и методы пропаганды физической культуры и спорта определяются с учетом возрастных, профессиональных и социальных особенностей различных групп населения, обеспечивают раскрытие социальной значимости физической культуры и спорта, их роль в оздоровлении нации, формировании здорового образа жизни граждан и в борьбе с негативными явлениями.

Средства массовой информации предусматривают регулярные передачи, специальные рубрики, организуют вещание и публикацию материалов образовательно-просветительного характера, формирующих у граждан потребность в занятиях физическими упражнениями, повышают интерес граждан к знаниям в области гигиены, медицины, режима питания, организации труда и отдыха, привлекают внимание государства и широкой общественности к указанным проблемам.

Трансляция спортивных соревнований и других спортивных мероприятий по каналам теле- и радиовещания также является пропагандой [5].

**Популяризация** – в настоящем обществе понимается, как открытое распространение взглядов, факторов, и других идей, воздействующее на широкую область людского населения.

**Популяризация физической культуры** – в настоящее время основывается на деятельности в распространении взглядов и убеждения в сфере физического и морального здоровья и воспитания человека.

Одной из ключевых функций команды наставников физической культуры является вовлечение большего числа студентов, среди молодежи во все различные кружки и секции, посвященные физической культуре, а также проведение всевозможных различных массовых оздоровительных активных мероприятий, направленные на поднятие физической подготовки студента.

Физкультурно-спортивная деятельность, в которую включаются студенты – один из эффективных механизмов слияния общественного и личного интересов, формирования общественно необходимых индивидуальных потребностей. Ее специфическим ядром являются отношения, развивающие физическую и духовную сферу личности, обобщающие ее нормами, идеалами, ценностными ориентациями. При этом происходит превращение социального опыта в свойства личности и превращение ее сущностных сил во внешний результат. Целостный характер такой деятельности делает ее мощным средством повышения социальной активности личности [4].

Физическая культура личности определяет способность к саморазвитию, отражает направленность личности «на себя», что обусловлено ее социальным и духовным опытом, обеспечивает ее

стремление к творческому «самостроительству», самосовершенствованию.

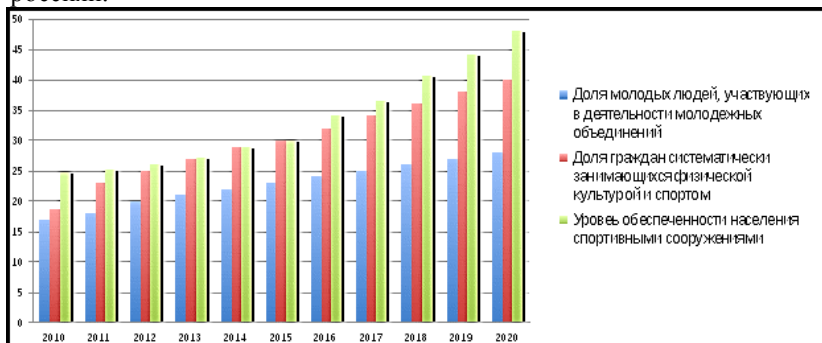
Также к поляризационным и пропагандистским факторам физической культуры являются СМИ и радиовещание. Например, трансляция спортивных состязаний или различные программы, относящиеся к физкультуре, которые могут быть интересны студенту.

Крайне важна пропаганда физической культуры и здорового образа жизни граждан, особенно среди детей, подростков и молодежи, в средствах массовой информации, как в печатных, так и в электронных, через сеть Интернет.

Физическая культура – важное средство в системе образования и воспитания подрастающего поколения, в формировании здорового образа жизни, организации отдыха и досуга, восстановлении и развитии телесных и духовных сил. В этом проявляется ценность физической культуры для личности и общества, ее образовательное, воспитательное, оздоровительное и общекультурное значение. Недостатки физического воспитания и развития спорта среди подростков, детей и молодежи объясняются комплексом нерешенных вопросов, среди которых слаборазвитая материально-техническая база; ограниченный объем учебного времени, отведенного на обязательные занятия по физическому воспитанию; издержки в профессиональной подготовке педагогических кадров, в содержании и формах физкультурно-оздоровительной работы, особенно среди дошкольников; ориентация педагогической деятельности на количественные показатели; отсутствие традиций семейного физического воспитания; несогласованность действий органов народного образования, здравоохранения, физической культуры и спорта и т. д. [1]. В целях массового привлечения населения к систематическим и регулярным занятиям физической культурой и спортом во всех муниципальных образовательных учреждениях организуются физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия. Новыми формами пропаганды физической культуры и спорта являются массовые соревнования среди семей, республиканские спортивные состязания между селами. Такие мероприятия способствуют развитию прикладных видов спорта, привлечению населения к занятиям физической культурой и спортом.

В Интернет-журнале Российская Газета статья от 18,05,2017 повествует, что Россияне стали больше заниматься спортом и следить за питанием. Если в 2015 году спортом занималось около 61% всех опрошенных, то к 2017 году количество людей выросло на 15% и составляет 76% Россиян. И самое главное, что по данным ВЦИОМ среди

молодежи (18 – 24 года) физической подготовкой занимаются 97% россиян.



Огромную роль в таком успехе являются правильно поставленные задачи в популяризации энергичного образа жизни и физически единого воспитания студента. В эти задачи входит повышение физического уровня студентов, поставленные правильные задачи в потребности физически здорового роста, использование физической социальной активности в средствах массового труда и отдыха.

С помощью огромной силы популяризации физической активной жизни первоначально необходимо логично и обоснованно разъяснять разделы, касающиеся физического воспитания.

Пропаганда физкультуры в университетах и ВУЗах должна быть конкретной, разносторонней, интересной, доходчивой, доступной для понимания каждого студента. Популяризация должна быстро реагировать на все новое и прогрессивное для придания дополнительного интереса и толчка в проведении активной массовой «физической жизни» в ВУЗе или университете.

Пропаганда физической культуры должна способствовать:

- повышению у людей интереса к физическому совершенствованию, раскрытию ценности физической культуры;
- популяризации самостоятельных занятий с широким использованием природных факторов;
- формированию в массовом сознании понимания жизненной необходимости физкультурно-спортивных занятий [1].

Одной из важных задач пропаганды физической культуры и массового спорта является усиление их гуманизации. Не должно поощряться развитие видов спорта и физических упражнений, связанных с неоправданным риском для жизни и здоровья занимающихся, не



отвечающих этическим требованиям, формирующих культ насилия и жестокости.

Организацию, а также проведение и исполнение физической популяризации в университете проводят спортивные советы при факультетах, с обязательной помощью специально преподавателя со стороны кафедры физического спорта.

Поэтому для правильной оценки современного спорта нужно чётко различать его гуманистический потенциал и то, насколько этот потенциал практически реализуется, а также те связанные со спортом ценности, которые лишь провозглашаются (декларируются), и те, на которые люди действительно ориентируются в своём реальном поведении.

Тем самым можно сказать, что правильное физическое воспитание является не только самым лучшим средством проведения свадебного времени и отдыха, а также отличным средством для поддержания здоровья в теле и душе. Но и необходимым аспектом жизни человека, который учит воле, этическому воспитанию, повышению развитости и трудоспособности каждого студента.

#### *Литература:*

1. Головкин, Н.Г. Учебно-методическое руководство по дисциплине «Физическая культура» для студентов ВУЗов России / Н.Г. Головкин. – Белгород: Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2013. – Т.1. – изд. перераб., доп., исправл. – 410 с.

2. Крамской С.И. Управление творческой деятельностью кафедры физического воспитания и спорта технического вуза: монография / С.И. Крамской, В.П. Зайцев. – М.: Изд-во АСВ, Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2004. – 244 с.

3. Крамской С.И. Формирование здоровья в системе традиционных ценностей (на примере БГТУ им. В.Г.Шухова) / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Культура физическая и здоровье. – №3 (63). – 2017. – С. 133-135.

4. [https://studopedia.ru/8\\_177789\\_vazhnost-i-vidi-propagandi-fizicheskoy-kulturi-i-sporta-sredi-studencheskoy-molodezhi.html](https://studopedia.ru/8_177789_vazhnost-i-vidi-propagandi-fizicheskoy-kulturi-i-sporta-sredi-studencheskoy-molodezhi.html)

5. <http://lektsii.net/2-14963.html>

**Тимофеева Л.В.**

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

## **ФИЗИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЯ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ**

И есть ещё одна составляющая, которая, на мой взгляд, является весьма существенной, – это пропаганда спорта и здорового образа жизни.

В.В. Путин

Физическая культура – это вид культуры, который представляет собой специфический процесс и результат человеческой деятельности, средство и способ физического совершенствования человека для выполнения социальных обязанностей.

В структуру физической культуры входят такие компоненты, как физическое образование, спорт, физическая рекреация (отдых) и двигательная реабилитация (восстановление). Они полностью удовлетворяют все потребности общества и личности в физической подготовке.

Роль физического воспитания и других форм направленного использования физической культуры в вузах многогранна. Технический прогресс, стремительное развитие науки и все возрастающее количество новой информации, необходимой современному специалисту, делают учебный труд студента все более интенсивным, напряженным. Соответственно возрастает значение физической культуры как средства оптимизации режима жизни, активного отдыха, сохранения и повышения работоспособности студентов на протяжении всего периода обучения в вузе. Наряду с этими средствами физической культуры обеспечивается общая и специальная физическая подготовка применительно к условиям будущей профессии.

Решая специфические задачи, физическое воспитание студенчества играет в то же время существенную роль в нравственном, волевом и эстетическом развитии, вносит значительный вклад в подготовку широкообразованных и всесторонне развитых специалистов [1].

Повышение роли направленного использования средств физической культуры в период обучения в вузе специалистов обусловлено, в частности, тем, что рабочий режим студента характеризуется малоподвижностью, однообразием рабочей позы на протяжении 10-12 часов. Физические упражнения в этих условиях – основной фактор противодействия отрицательным последствиям гиподинамии, а также умственной и нервно-эмоциональной нагрузки. Затраты времени на

занятие физическими упражнениями при этом компенсируются благодаря повышению общей работоспособности, в том числе и умственной.

Физическому воспитанию человека на протяжении всей жизни придется всё большее значение. Итогом такой позиции является не только сохранение физического здоровья, но активное долголетие.

Забота о собственном здоровье – обязанность каждого, человек не может перекладывать ее на других. К сожалению, не многие из молодежи это понимают. В итоге, свое лучшее время жизни тратят на больницы и анализы, доведя свое здоровье до катастрофического состояния вредными привычками. Но какого бы прогресса не достигла медицина, она не сможет помочь организму человека полностью «обновиться».

Спорт и физическая культура положительно влияли на состояние человека во все времена, но в настоящее время, когда большое внимание государства уделяется здоровому образу жизни, их роль возрастает в жизни общества. Во время научно-технического прогресса не нужно забывать о том, насколько внешняя среда может навредить здоровью человека. Уменьшить это негативное влияние можно, если поставить себе цель с каждым днем укреплять свое здоровье и следить за ним. А достичь данную цель помогает физическая культура и спорт. Ведь по мнению ученых, одним из условий успешности человека является гармония физического и душевного развития.

Первоначальное значение слова «sport» – игры, забавы, развлечение. Спорт – составная часть физической культуры. Физическая культура является мерой и способом всестороннего физического развития индивида. Стало быть, главная цель государственной политики по развитию физической культуры и спорта в ВУЗах заключается в том, чтобы как можно большее количество молодых людей нашего государства имели доступ к занятиям физической культурой.

От того, какую информацию из СМИ получает общество, зависит его поведение, привычки. Реклама лекарств от всех болезней, а также реклама товаров, которые вредят организму (алкоголь, табак) приводит к тому, что люди начинают обращать на эти товары внимание, что не редко приводит к их покупке и употреблению. Для того, чтобы фильтровать информацию, влияющую на здоровье, в высших учебных заведениях проводят физическое воспитание молодых людей [3].

Доктор педагогических наук, профессор И.Ф. Харламов полагал, что физическое воспитание развивает физические силы, улучшает здоровье, вырабатывает санитарно-гигиенические навыки и привычки, приучает к здоровому образу жизни.

Для учащихся в учебных заведениях главной деятельностью является учебная. Они получают высшее образование для того, чтобы стать

высококвалифицированными специалистами. Но всем известно, что именно физическое развитие человека создает благоприятные условия для полноценной умственной работы. Интеллектуальный труд требует большого напряжения физических сил. А разные болезни человека, недостаточность физической закалки во многом уменьшают результативность умственной работы [2].

В высших учебных заведениях дисциплина «физическая культура» способствует воспитанию гармонично и интеллектуально развитых личностей. Данная дисциплина предусматривает решение следующих задач:

- воспитание высоких моральных, волевых, физических качеств у молодых людей;
- подготовка к более продуктивной работе;
- укрепление здоровья студентов;
- поддержание правильного развития организма;
- улучшение работоспособности студентов;
- всесторонняя физическая подготовка.

Одной из главных задач высших учебных заведений является физическая подготовка студентов.

В высшем учебном заведении общее руководство физическим воспитанием и спортивно-массовой работой среди студентов, а также организация наблюдений за состоянием их здоровья возложены на ректора, а конкретное их проведение осуществляется административными и подразделениями и общественными организациями вуза.

Непосредственная ответственность за постановку и проведение учебно-воспитательного процесса по физическому воспитанию студентов в соответствии с учебным планом и государственной программы возложена на кафедру физического воспитания вуза. Массовая оздоровительная, физкультурная и спортивная работа проводится спортивным клубом совместно с кафедрой и общественными организациями.

Медицинское обследование и наблюдение за состоянием здоровья студентов в течение учебного года осуществляется поликлиникой или здравпунктом вуза.

Учебные занятия являются основной формой физического воспитания в учебном заведении. Они планируются по современным государственным стандартам в учебных планах по всем специальностям. В программе предусмотрены теоретический и практические разделы. Проведение занятий обеспечивают преподаватели кафедры физического воспитания и спорта. Практические занятия обеспечивают лучшее усвоение учебного материала, помогают физическому

усовершенствованию студента. Правильно организованные занятия являются фундаментом эффективного физического воспитания. В конце семестра студенты сдают зачет по физической культуре, который включает в себя сдачу контрольных упражнений и нормативов при отсутствии у студента пропусков по данной дисциплине.

Массовые оздоровительные, физкультурные и спортивные мероприятия направлены на широкое привлечение студенческой молодежи к регулярным занятиям физической культурой и спортом, на укрепление здоровья, совершенствование физической и спортивной подготовленности студентов [5].

Если люди будут каждый день уделять некоторое время физическим упражнениям, то вскоре они почувствуют улучшение здоровья, повышение умственной и физической работоспособности.

Увеличение заинтересованности общества темой здорового образа жизни, спортом – это позитивная тенденция развития современного общества России. На настоящее время статистика подготовила следующие цифры: число людей, которые регулярно посещают спортзалы и спортивные секции увеличилось на 35% и составило 43,5 миллиона человек. Это достаточно большая цифра, ведь она означает, что почти треть населения России заботится о своем здоровье благодаря физическим занятиям [4].

В университете БГТУ им. В.Г. Шухова уделяется пристальное внимание развитию студенческого спорта. В этом можно удостовериться, посмотрев базу спортивного комплекса. На сегодняшнее время существует современный стадион, три игровых зала, спортивные площадки, теннисные корты, зал атлетической подготовки, стрелковый тир, шахматный клуб, «силовой городок», спортивная площадка для пляжных видов спорта, каток, восстановительный центр, площадка для сдачи норм ГТО, физкультурно-спортивный комплекс с двумя плавательными бассейнами.

На базе университета работает 35 секций и спортивно-оздоровительных групп по 30 физкультурно-спортивным направлениям, в которых занимается более 1500 студентов дневной формы обучения.

Студенты БГТУ им. Шухова имеют возможность продолжить совершенствование своего спортивного мастерства благодаря тренировкам под руководством опытных наставников [3].

Подводя итог вышеизложенному, можно сделать следующий вывод, что главное – это здоровье людей, полезный досуг, позитивное отношение к жизни, которое формирует спорт. И прививать позитивное отношение к физической культуре, воспитывать ответственное отношение к себе нужно, безусловно, с ранних лет. В высших учебных заведениях должно

уделяться определенное время физической культуре для поддержания здоровья студентов и повышения успеваемости. Важно понять, что активная, долгая жизнь – важное слагаемое, которое зависит от самого человека.

### *Литература:*

1. Крамской С.И., Культура физическая и здоровье. – Воронеж. – № 3 (50). – 2014. – С. 70-71.
2. Крамской С.И., Высшее образование в России (научно-педагогический журнал). – Москва, 2014. – № 3. – С. 94-96.
3. Крамской С.И., Зайцев В.П. Здоровый образ жизни и физическое воспитание студентов и слушателей вузов: материалы XII Междунар. очно-заоч. науч.-практ. конф., 3 апреля 2014 г., г. Москва. – М.: ИНЭП, 2014. – С. 19 – 22.
4. <https://works.doklad.ru/view/ciXYAasAYGQ.html>
5. [https://works.doklad.ru/view/ncFtCwuc\\_bU.html](https://works.doklad.ru/view/ncFtCwuc_bU.html)

**Трошин А.С., Божков Ю.Н.**

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

### **КАДРОВАЯ КОМПОНЕНТА ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО КОМПЛЕКСА**

Определяя термин «механизм», следует его отождествлять с технической наукой, что вполне обоснованно исходя из происхождения заявленного понятия. И в тоже время можно с уверенностью заявить, что терминологическая определенность данному понятию не свойственна.

Применяя понятие «механизм» нами сделано заключение о необходимости его рассмотрения с точки зрения хозяйственной составляющей. Исходя из анализа существующий подходов «хозяйственный механизм» рассматривается нами сквозь призму субъективной деятельности индивида. Ведя речь об эффективности заявленного нами механизма, следует провести параллель между субъективными решениями и настоящей объективной реальностью, которая в свою очередь проявляется в рамках взаимодействия производительной силы и производственных отношений.

Исследования в области изучения роли и места хозяйственного механизма в экономической системе проводило значительное количество ученых и специалистов, среди них Л.И. Абалкин, Л.В. Канторович,

Ю.А. Дорошенко, А.Г. Омаровский, В.В. Новожилов, А.Ф. Серков, С.В. Куприянов и др. [6, 7, 8].

Идентифицируя хозяйственный механизм необходимо подчеркнуть наличие в нем, что вполне объяснимо, определенного набора структурных элементов, с другой стороны ведется речь о его историческом развитии в рамках развития самих производственных отношений, что в итоге и позволяет нам сформировать его объективные виды.

Исследуя видовую структуру хозяйственного механизма, отметим наличие в нем объективных подсистем в их иерархической, в ряде случаев, структуре.

В целом результаты исследования позволили заключить, что:

– хозяйственный механизм напрямую связан с субъективной деятельностью индивида в процессе преобразования производственных ресурсов;

– хозяйственный механизм является не чем иным, как системой. А соответственно имеет в своем составе ряд подсистем, иерархически связанных между собой. Причем нельзя не отметить, основное свойство заявленной нами системы – видоизменяемость в соответствии с изменениями, происходящими во внешней среде.

– хозяйственный механизм, это, несомненно, процесс со всеми присущими ему характеристиками [9].

Отдельно выделим ряд ключевых моментов, в числе которых:

– во-первых, идентифицируя хозяйственный механизм нельзя не отметить его системообразующую роль в целом и его элементов, в частности. Особенности формирования и развития хозяйственного механизма не могут не проявляться в контексте его рассмотрения, сквозь призму инновационных инструментов и методов управления человеческим капиталом на региональном уровне;

– во-вторых, исследование хозяйственного механизма позволило нам более обстоятельно определить роль кадровой компоненты управляющей подсистемы хозяйственного механизма.

Отдельное внимание в рамках настоящего исследования нами уделено процессу структуризации составляющих хозяйственного механизма, среди которых, правовая, экономическая, организационная, управляющая (в рамках которой отдельное внимание уделяется кадровой компоненте) и инновационная подсистемы [10].

В первой половине XXI века российская экономика, получившая инновационный тренд развития, пребывает в стадии активного реформирования, при этом одной из самых важных проблем является качественная модернизация жилищно-коммунального комплекса страны как механизма, обеспечивающего эффективную жизнедеятельность

населения, что практически невозможно без осмысления важности его кадровой компоненты [5]. Однако комплексная система профессиональной подготовки и переподготовки кадров для малого и среднего предпринимательства в сфере жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) практически отсутствует. А без кадрового обеспечения, а через него без использования новых материалов в строительстве, ремонте и реконструкции объектов, инновационных технологий в диагностике, укладке и ремонте инженерных сетей, без применения новых организационно-правовых форм в сфере ЖКХ – никакая модернизация этого сложного многоотраслевого механизма практически невозможна.

Деятельность любой организации по созданию экономических благ (будь то товары или услуги) требует определенных ресурсов. Ресурсы, используемые в процессе создания, представляют собой факторы производства [11]. Один из основоположников политической экономии, Адам Смит, выделял три фактора производства: труд, земля, капитал. Классики марксизма выделяют в качестве факторов производства: рабочую силу (труд); предметы труда (все, на что направлен труд – сырье, материалы, полуфабрикаты и пр.); средства труда (с помощью чего производится воздействие на предметы труда – вещественные и личные). Сторонники маргиналистской теории, отдают предпочтение в качестве факторов производства труду, капиталу, земле и предпринимательской способности. Таким образом, несмотря на различия, разные экономические школы сходятся в понимании таких основных факторов производства как земля, капитал и труд. Это системообразующие факторы. В экономической литературе можно встретить и такие факторы как информация, технический прогресс, экология, общая культура, состояние нравственности, правовая культура и др. Не отрицая их значимость в достижении эффективности производства, тем не менее, они сводятся к труду, а точнее его носителю – человеку [2].

Современное научное и бизнес-сообщество придерживается концепции прямой взаимосвязи экономической эффективности хозяйствующих субъектов в частности и государства в целом и объема затраченных на человеческие ресурсы средств. Например, результаты отдельных оценок инвестирования в человеческие ресурсы в США демонстрируют, что размер такого инвестирования достигает 15% валового внутреннего продукта, а затраты в США на человеческие ресурсы превышают инвестиции в орудия труда, технические сооружения и здания [3].

В самом общем виде теорию человеческого капитала можно охарактеризовать как науку, исследующую процесс качественного



совершенствования человеческих ресурсов для обеспечения благосостояния индивида, эффективности деятельности организации и экономики в целом. Именно теория человеческого капитала позволила осмыслить и обосновать необходимость вложения финансовых и иных ресурсов в развитие человеческих ресурсов, напрямую увязала инвестиции в образование, оплату труда, медицинские услуги и прочее с ростом экономической эффективности отдельного работодателя и государства в целом.

Формирование человеческого капитала как такового осуществляется отдельными индивидами, существенно отличающихся друг от друга различными признаками, что определенно сказывается на совокупности параметров, представляющих для нас реальный интерес с точки зрения управления таким своеобразным ресурсом как человеческий капитал, являющегося основой кадровой компоненты любого хозяйственного механизма [1].

Сегодня отечественное жилищно-коммунальное хозяйство является отраслью с гарантированным спросом, который составляет, без учета промышленности, 143 млн потребителей. Годовой оборот отрасли – 4,14 трлн руб., что соответствует 5,7% валового внутреннего продукта России, а собираемость платежей – 96%. Объем жилищного фонда в Российской Федерации составляет 3,3 млрд м<sup>2</sup>, в том числе многоквартирных домов 2,2 млрд м<sup>2</sup> (что составляет 67% от общего объема жилищного фонда). Вместе с тем, отрасль обладает существенным потенциалом повышения эффективности, который обуславливается высоким платежом при низких тарифах и высоком уровне потерь. В настоящее время, для бизнеса сформировано комфортное законодательство, в том числе серьезно усовершенствована концессионная нормативная база. Принято более 30 соответствующих нормативных правовых актов. С 2016 года вводится долгосрочное тарифное регулирование [4].

Ключевым преимуществом сферы ЖКХ является то, что это стабильный бизнес. Помимо гарантированного спроса есть еще один фактор – государство, которое для обеспечения этой стабильности сегодня делает все возможное. В период экономической нестабильности бизнесу, работающему в ЖКХ, оказывается особая поддержка: запускается субсидирование процентной ставки по кредитам на проекты в ЖКХ, созданы механизмы прямого софинансирования модернизации инфраструктуры в малых городах. На эти цели затрачивается более двух миллиардов рублей ежегодно. Кроме того, концессионное законодательство усовершенствовано таким образом, что все концессионные соглашения должны предусматривать целевые показатели

для инвесторов. Перед частным бизнесом стоит задача по усовершенствованию технологичности процесса, в том числе посредством модернизации коммунальной инфраструктуры, за счет которого качество коммунальных услуг для конечных потребителей будет повышаться при неизменной стоимости. Таким образом, передача коммунальных объектов в концессию позволит решить сразу две глобальные задачи – обеспечить население качественными коммунальными услугами, не повышая их стоимость, и реализовать экономический потенциал коммунальной сферы.

Приказом Минобрнауки России от 01.10.2015 N 1080 «О внесении изменений в перечни специальностей и направлений подготовки высшего образования, утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 сентября 2013 г. N 1061» (зарегистрировано в Минюсте России 19.10.2015 N 39355) в перечень направлений подготовки высшего образования было внесено направление «Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура». Теперь будет вестись подготовка бакалавров и магистров по данному направлению.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова является крупным, динамично развивающимся, конкурентоспособным высшим учебным заведением, базовым вузом в России, который выпускает специалистов для промышленности и имеет признание не только в России, но и за рубежом. В 2016 году университетом получена лицензия на подготовку бакалавров по направлению «Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура», а в 2017 году – магистров. В 2019 году право на подготовку было подтверждено успешной аккредитацией вуза.

Сфера жилищно-коммунальных услуг удовлетворяет одну из главных потребностей людей – в жилище, поэтому специалисты ЖКХ остаются постоянно востребованными как в нашем, так и в других регионах страны. Жилищно-коммунальное хозяйство Белгородской области на сегодняшний день представляет многоотраслевой хозяйственный комплекс, в котором сосредоточено около 30% всех основных фондов области и который включает все необходимые для жизнедеятельности населения виды услуг. Услуги в сфере ЖКХ предоставляют более 300 предприятий. Всего в жилищно-коммунальном комплексе Белгородской области трудится более 15 тысяч человек. И организация подготовки бакалавров и магистров в БГТУ им. В.Г. Шухова по направлению «Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура» дает возможность обучающимся получить углубленные знания в области управления и экономики в сфере жилищно-коммунального хозяйства и призвана содействовать решению вышеуказанных проблем за счет

комплексной подготовки высококвалифицированных специалистов и внедрения инновационных методов и технологий в практику управления этой важнейшей сферой жизнедеятельности.

Возможности трудоустройства для выпускников весьма обширны: свою профессиональную деятельность они смогут осуществлять в качестве руководителей, специалистов-экономистов, финансовых аналитиков и экспертов-консультантов в аналитических и плановых отделах предприятий и организаций различных отраслей городского хозяйства, работающих для удовлетворения потребностей жителей города (предприятий бытового обслуживания, промышленности, торговли, сферы услуг), либо действующих в области городской инфраструктуры (строительства, жилищно-коммунального хозяйства, инженерно-технического обеспечения, электро-, тепло-, газо-, водоснабжения, городского пассажирского транспорта). Выпускники направления «Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура» станут ведущими специалистами и грамотными управленцами в области развития городов и систем их жизнеобеспечения, управления эксплуатацией этих систем, в проведении жилищно-коммунальной реформы.

В настоящее время в жилищно-коммунальном хозяйстве России существует много проблем, которые вызваны плохим управлением и тяжелым финансовым положением, высокими затратами, и, как следствие, высокой степенью износа основных фондов, неэффективной работой предприятий, большими потерями воды, энергии и других ресурсов. Это означает, что управление эффективностью жилищно-коммунальных услуг является важным приоритетом для государства. Ведь большинство жилищных проблем в России возникают из-за низкого качества управленческих решений в сфере ЖКХ. Менеджмент коммунальных услуг предполагает согласование, достижение оптимальных показателей между производителем с одной стороны, и потребителями с другой. Набор социально-экономических и технико-экономических затрат должен соотноситься с их эффективностью. И сегодня одним из самых перспективных направлений развития экономики города является модернизация жилищно-коммунального хозяйства, которое испытывает острую потребность в профессиональных кадрах, владеющих современными технологиями производства и управления.

Проблема ЖКХ – это проблема российского общегосударственного масштаба по своей величине и значимости схожая с борьбой с коррупцией. В настоящее время можно констатировать поиск путей ее решения: это и создание управляющих компаний, и совершенствование нормативного законодательства, и реализация различных

государственных программ, и многое другое. Однако она далека от своего решения и большей своей части упирается в проблему подготовки новых кадров. Опыт прошлых лет свидетельствует, что старыми методами, прошлым сознанием, одними добрыми намерениями решить ее невозможно. Поэтому пристальное внимание следует обратить на развитие системы профессиональной подготовки кадров для растущих потребностей современного жилищно-коммунального комплекса, что, в конечном счете, будет способствовать повышению эффективности функционирования его механизма.

### *Литература:*

1. Божков Ю.Н. Человеческий капитал как ресурс инновационного развития промышленного предприятия // Белгородский экономический вестник. 2013. № 4 (72). С. 15-26.

2. Божков Ю. Н. Концептуальные основы формирования инновационной системы управления человеческим капиталом // Социально-гуманитарные знания. 2015. № 8. С. 251-256.

3. Глаголев С.Н., Слабинская И.А., Веретенникова И.И., Ковалева Т.Н., Атабиева Е.Л. Направления совершенствования форм и методов государственного регулирования и экономического стимулирования инвестиционной деятельности: монография. Белгород: Изд-во БГТУ, 2012. 143 с.

4. Государственная корпорация Фонд содействия реформированию ЖКХ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://fondgkh.ru>.

5. Малыгина И.О., Божков Ю.Н., Брежнев А.Н. Влияние инфраструктурной поддержки на формирование и стимулирование инновационно-инвестиционных источников экономического развития региона // Проблемы современной экономики. 2019. № 2. С. 131-134.

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

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

8. 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.

9. Трошин А.С., Санду И.С., Дошанова А.И. Инновационно-инвестиционная компонента в стратегии развития региона / А.С. Трошин, И.С. Санду, А.И. Дошанова // АПК: экономика, управление. 2018. № 2. С. 29-35.

10. Трошин А.С. Инфраструктурная составляющая инвестиционного потенциала экономических объектов // Инновации и инвестиции. 2011. № 3. С. 158-160.

11. Шилькова В.В., Никифорова Е.П. Ресурсное обеспечение стратегии инновационного развития отечественной экономики // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016. № 11. С. 274-280.

**Трубаева А.А., Складенко Ю.О.**

*Областное государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Белгородский механико-технологический колледж», г. Белгород*

### **ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ СПО**

В современном обществе возрастает потребность в личности, готовой к самостоятельной жизни. На сегодняшний день все больше выпускников школ и их родителей интересуются профессиональным образованием. То есть интерес к получению специальности возрастает, а значит и интерес к системе среднего профессионального образования растет. В этом ключе подготовка человека к осознанному профессиональному выбору становится жизненно необходимой. Необходимость профориентационной работы обуславливается, в первую очередь, тем, что школьники, студенты, выпускники нуждаются в подобных практиках, так как именно на этом этапе происходит профессиональное становление личности.

Одной из больших ошибок является рассмотрение системы среднего профессионального образования в ключе переходного элемента между начальным и высшим профессиональным образованием:

– система среднего профессионального образования самостоятельна и направлена на подготовку определенных квалифицированных кадров, которые не могут воссоздать другие ниши системы профобразования.

– система СПО предлагает в относительно краткие сроки получить профессиональные навыки.

– невысокие по сравнению с высшей школой затраты на обучение, гибкость и мобильность системы среднего профессионального образования, высокое качество образовательных программ [2].

Но очень часто учащиеся сталкиваются с тем, что недостаточно информированы о содержательной стороне будущей профессии.

Устаревшие и недостаточные знания подобного рода осложняют выбор будущей профессиональной траектории.

Подобные тенденции свидетельствуют о необходимости интенсивной профориентационной работы в учреждениях среднего профессионального образования.

Среднее профессиональное образование сталкивается с вопросом профориентационной работы на двух важных этапах своей деятельности:

1. профориентационная работа с выпускниками школ;
2. профориентационная работа с выпускниками колледжа.

В первую очередь учреждению необходимо привлечь абитуриентов для поступления на предлагаемые специальности. Этот этап важен потому, что от него зависит, будет ли выполнен план набора на следующий учебный год, укомплектуются ли группы в будущем учебном году, а значит зависит работа всего учреждения.

Для реализации данного этапа, как правило, привлекаются педагоги учреждения. Один из видов деятельности педагога – это проведение профориентации с обучающимися в закреплённой школе. Педагоги профессиональной организации раз в квартал посещают классные часы или родительские собрания в выпускных классах для проведения беседы и привлечения будущих абитуриентов для дальнейшего обучения.

Для проведения профориентационной работы в школах за пределами города создаются инициативные группы из педагогических работников СПО. Такой тип деятельности более сложен в реализации и требует приложения дополнительных усилий, поэтому как правило такие выезды осуществляются не более двух раз за учебный год.

Необходимость проведения такого рода работы связана в первую очередь с тем, что на сегодняшний день школы по ряду различных причин не уделяют профориентационной работе должного внимания. Этот факт был подтвержден Л. А. Ивановой: «являясь основным социальным институтом, обеспечивающим подготовку школьника к профессиональному и личностному самоопределению, школа в силу ряда объективных и субъективных причин утратила свои ведущие позиции в решении этой проблемы» [1].

Поэтому профессиональным образовательным организациям на этом этапе своей работы необходимо брать инициативу в свои руки, помимо этого любое профессиональное учреждение обязано организовывать дни открытых дверей для будущих абитуриентов, где все желающие могут прийти и узнать всю необходимую информацию об интересующей специальности от ведущих педагогов и администрации учреждения. Например, в Белгородском механико-технологическом колледже такая работа построена следующим образом: на дне открытых дверей преподаватели и участники кружков и студий колледжа организуют мастер-классы, в которых могут принять участие все желающие, на

мастер-классах в качестве экспертов задействованы студенты колледжа, которые также могут рассказать об обучении в колледже и ответить на все интересующие вопросы.

Помимо всего вышперечисленного, Белгородский механико-технологический колледж в рамках проекта «Бережливый колледж» реализует проект «Совершенствование системы профориентационной работы по специальностям 15.02.05 «Техническая эксплуатация оборудования в торговле и общественном питании» и 15.02.12 «Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования», который направлен на «ключевые» процессы популяризации специальностей, усовершенствование методов и форм профориентационной работы и, главным образом, на увеличение набора будущих абитуриентов.

Плодотворная работа с выпускниками школ и образовательных организаций возможна при формировании положительного имиджа образовательного учреждения, который формируется благодаря использованию новых методов управления, применению новейших информационных технологий, методическому обеспечению учебного процесса и современного материально-технического оснащения. Набор методов и средств профориентационной работы широк разнообразен. Одной из задач всего педагогического коллектива колледжа является освоение и внедрение новых форм профориентационной работы.

Что касается второго этапа профориентационной работы, то здесь встает вопрос дальнейшего трудоустройства выпускников колледжа по направлению их подготовки. На примере Белгородского механико-технологического колледжа эта работа ведется планомерно и организовано. Во-первых, в колледже приказом директора создан Центр содействия трудоустройству выпускников. Ежегодно утверждается план работы этого центра на учебный год. Мероприятия, проводимые этим центром разнообразны: от информирования студентов о вакантных рабочих местах до проведения экскурсий на якорные предприятия с участием руководства данных организаций.

Также на базе колледжа 28 марта 2019 года проводилась акция «Карьерный старт», в которой приняли участие ведущие работодатели региона, Белгородский центр занятости населения, Управление профессионального образования и науки департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области.

Обработка статистических данных о трудоустройстве выпускников за последние 3 года работы колледжа показала, что большинство студентов по окончании обучения начинают работать по полученной специальности, причем 50% выпускников устраиваются именно на

предприятия-партнеры (ОАО «Колос», Парикмахерская № 1, гостиница «Континенталь», ТК «5-Й СЕЗОН», ОАО «Завод ЖБК-1»), 30% выпускников устраиваются по специальности в другие фирмы, и лишь 20% выпускников после выпуска не начинают работать по различным уважительным причинам (декретный отпуск, призыв в вооруженные силы РФ, продолжают обучение на следующем уровне образования по очной форме). Студентов, не трудоустроившихся после выпуска без уважительной причины за рассматриваемый промежуток времени, не обнаружено. Такие показатели свидетельствуют о хорошо организованной профориентационной работе.

Как мы видим, на примере Белгородского механико-технологического колледжа, учреждениям среднего профессионального образования необходимо грамотно проводить профориентационную работу на каждом из выше показанных этапах, используя при этом современные подходы и принципы организации профориентационной работы. Осуществление государственно – частного взаимодействия, программно – целевой метод управления, знание требований, предъявляемых рынком труда к выпускникам, позволяет колледжу осуществлять качественную подготовку конкурентоспособных, мобильных, способных адаптироваться в современных социально – экономических условиях специалистов. Не случайно студенты колледжа имеют достаточно высокие результаты в конкурсах профессионального мастерства, в том числе Чемпионате «WorldSkills Russia» г. Белгород. В большинстве случаев, руководители предприятий – баз практики отмечают, что качество подготовки будущих специалистов соответствует современным требованиям, многие выпускники трудоустраиваются по месту прохождения практики. Мы уверены, что результаты трудоустройства выпускников являются показателем результативности работы педагогического коллектива колледжа [2]. Ведь если выпускники колледжа могут, после его окончания, найти работу по специальности и быть конкурентоспособными специалистами, то и в глазах выпускников школ и их родителей колледж будет на высоком уровне.

### *Литература:*

1. Иванова Л.А. Образовательные профессиональные стажировки учащихся как одна из форм профессиональной ориентации на педагогические профессии // Вестник Иркутского государственного лингвистического университета. 2006. №2. С. 96-105
2. Иванушкина С.А. Восприятие событий жизненного пути как фактор профессионального самоопределения подростков /



С.А. Иванушкина, Н.С. Пряжников// Журнал практического психолога-1998- №4

**Трубаева А.А.**

*Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет, г. Белгород*

## **СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Профессиональная адаптация педагога наиболее важный фактор профессиональной успешности. После завершения обучения в вузе молодой педагог начинает свой профессиональный путь и, то каким он будет, зависит от адаптации к профессиональной среде.

По последним данным статистических исследований в России большинство педагогов, работающих в профессиональных образовательных организациях, это женщины с высшим образованием, высшей квалификационной категории, со стажем работы более 15 лет и в возрасте от 40 до 55 лет [1].

Министр просвещения Российской Федерации О.Ю. Васильева о ситуации с молодыми педагогами на пленарном заседании августовского совещания педагогических работников Республики Алтай отметила следующее: «что смущает и что пугает: количество молодых учителей в возрасте от 29 лет не изменится до 2029 года включительно. Их процент колеблется от 11% до 13% от общего числа и практически не растет» [2]. Как видим, налицо проблема нехватки молодых педагогов. Одной из причин данной проблемы является то, что педагоги не адаптируются к работе в образовательных учреждениях и, в связи с этим уходят из системы образования, предпочитая другие сферы деятельности.

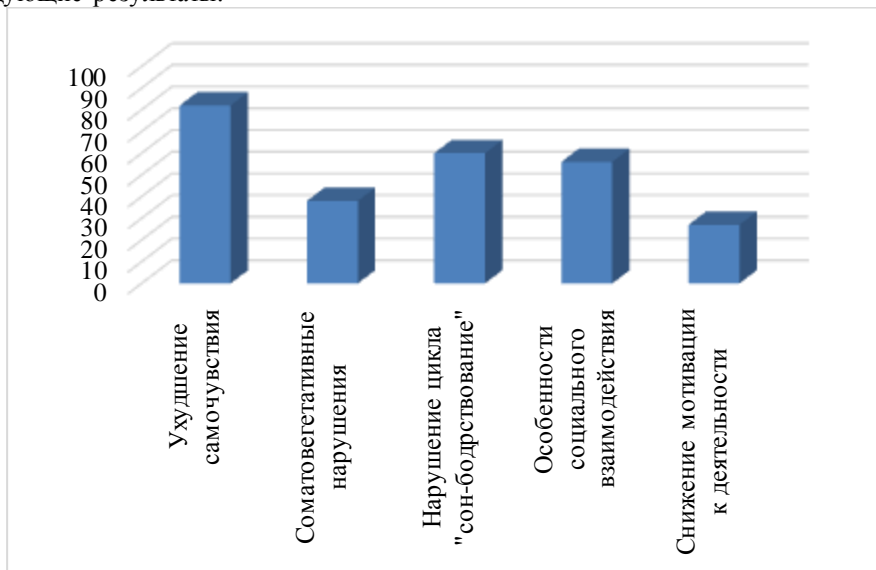
Для того, чтобы изучить состояние проблемы адаптации молодых педагогов, нами были подобраны опросники и проведено исследование на базе Белгородского механико-технологического колледжа. В данном колледже работают 14 молодых педагогов, стаж которых не превышает трёх лет. 4 из них мужчины, остальные женщины, средний возраст 27 лет.

Для проведения исследования были использованы 3 опросника:

- 1) Опросник для оценки проявлений дезадаптации
- 2) Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника
- 3) Опросник оценки удовлетворенности работой.

Каждому педагогу было предложено ответить на вопросы для определения интересующих нас показателей.

В результате проведенного нами исследования были получены следующие результаты.

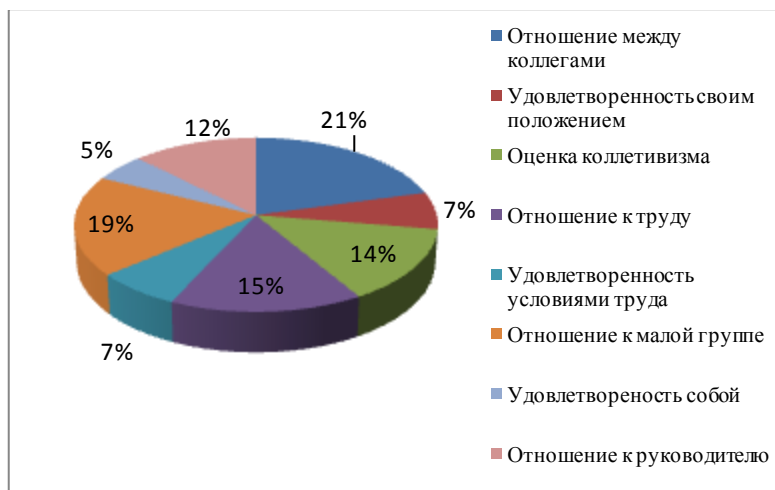


**Рис. 1. Признаки дезадаптации**

Проводя анализ результатов первого опросника, нами были получены следующие показатели, представленные на диаграмме (Рис.1). Как мы видим наибольшее отклонение наблюдается в первом признаке «Ухудшение самочувствия». Это говорит о том, что молодые педагоги часто испытывают физические недомогания (головные боли, тошнота, головокружение). Связано это, в первую очередь, со спецификой работы с обучающимися, а также со сложностью организации работы в начале карьеры.

Рассматривая общее количество баллов, результаты респондентов варьируются от 35 до 50 баллов. Такие показатели соответствуют умеренному уровню дезадаптации и требуют оказания помощи специалистов. Такими специалистами могут быть психолог, методист, председатель цикловой комиссии. Эти люди смогут оказать как психологическую, так и методическую помощь учителю и снизить его уровень дезадаптации.

По результатам второго опросника, у большинства педагогов наблюдается низкий уровень адаптации (30-50 баллов). Рассматривая по отдельным критериям оценочной шкалы, нами были получены следующие результаты.



**Рис. 2. Критерии адаптации**

Как видим из диаграммы (рис. 2) наибольшие значения наблюдаются по критериям: «Отношение между коллегами» и «Отношение к малой группе». Это говорит о том, что респонденты за время работы стали наиболее адаптированы к коллегам и своим предметно-цикловым комиссиям. Однако, как мы видим, несмотря на это, они не удовлетворены своим положением в коллективе, в целом. Самый низкий показатель по критерию «Удовлетворенность собой» это может свидетельствовать о том, что молодой педагог не имеет еще достаточного опыта и недоволен результатом своей деятельности.

Анализируя результаты последнего опросника, замечено, что респонденты удовлетворены своей работой (25-35 баллов). Таким образом, в общем условия труда, коллектив и руководитель их устраивают, но если отдельно рассмотреть показатели по критериям, то мы заметили, что у большинства респондентов отметка «крайне неудовлетворён» наблюдается в следующих критериях:

1. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т.д.) – 85%.
2. Ваша удовлетворенность слаженностью действий сотрудников – 65%.
3. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника – 60%.

Таблица 1.

**Неудовлетворенность работой**

Утверждение	Процент неудовлетворенности
Ваша удовлетворенность предприятием	20%
Ваша удовлетворенность физическими условиями	85%
Ваша удовлетворенность работой	15%
Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников	65%
Ваша удовлетворенность стилем руководства начальника	60%
Ваша удовлетворенность профессиональной компетенцией начальника	25%
Ваша удовлетворенность зарплатой	3%
Ваша удовлетворенность возможностью продвижения	5%
Ваша удовлетворенность возможностью использования своего опыта	4%
Ваша удовлетворенность требованиями к интеллекту	10%
Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня	5%

Как мы видим, достаточно серьезные отклонения наблюдаются по важным для благоприятной работы критериям, что свидетельствует о том, что в случае недостаточной работ с педагогами по изменению отношения педагогов к физическим условиям, слаженностью действий сотрудников и стилем руководства начальника, через некоторое время уровень удовлетворенности работой снизится, так же, как и качество работы сотрудников.

Изучив состояние проблемы адаптации педагогов, мы увидели, что необходимо работать в направлении решения данной проблемы. Руководству образовательных организаций необходимо быть более внимательными к молодым педагогам и оказывать им всестороннюю помощь в адаптации к новой для них работе. Образовательным организациям необходимо усилить работу методической и психологической помощи молодым сотрудникам, так как от этого, во многом, зависит их процесс адаптации.

**Литература:**

1. Карелин А.А. Большая энциклопедия психологических тестов. – М.: Эксмо, 2006, 416 с.
2. <http://www.rosstat.gov.ru>
3. <https://tass.ru>

**Тулинова Н.А.***Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород***РОЛЬ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ В  
ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО СТУДЕНТА**

Мы живем в эпоху глобализации, время новых информационных и иных технологий, требующей от организаций и предприятий инновационного подхода к осуществляемой деятельности и понимания важности человека как ключевого стратегического ресурса. Успехи и благополучие России в 21 веке во многом определяется качеством ее человеческого капитала – уровнем образованности, профессиональной компетенции специалиста и, что не менее важно, степенью его духовного богатства. Ориентация гуманитарного образования и науки в вузах на длительную перспективу, предвидение будущих последствий научно-технического прогресса, рыночной экономики настоятельно требуют всестороннего и реалистичного подхода к современным культурным процессам и явлениям, выработки новых критериев оценки культурного уровня и качества образа и стиля жизни каждого молодого человека [1].

Одной из основных целей образования является формирование не столько информационного, сколько культурного человека, прежде всего в контексте национальной культуры, но открытого к межнациональному и поликультурному взаимодействию [2]. В современном обществе появилось понимание того, что деятельность человека и его взаимодействие с миром и людьми детерминировано культурой, а не только экономическими законами. Это еще далеко не реализованный фактор, в том числе для развития и саморазвития специалиста как конкурентоспособной личности.

Понятие культура имеет большое количество трактовок в современной жизни в разных областях деятельности человека. Согласно толковому словарю Русского языка Ожегова «культура» определяется как: совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей [1].

Зарождение и развитие культуры в обществе происходило на протяжении многих веков, и представляет собой не простую задачу. Её основу составляет национально-духовные, социально-культурные, эстетические, этические и нравственные ценности. Человеческая личность может сформироваться лишь тогда, когда воспитана и образована на культурных ценностях.

Рассматривая культуру как меру и способ развития человека, следует иметь в виду, что мы говорим о разностороннем его развитии (интеллектуальном, физическом, психическом и других аспектах его совершенствования). Человек развивается, прежде всего, в процессе деятельности и конкретных ее видах. Её основными универсальными видами являются: когнитивная, трудовая, коммуникативная и игровая. Человек, по сути, является продуктом этих видов деятельности. Потеря хотя бы одного из них будет свидетельствовать о глубоких психических сдвигах, о ненормальности индивидуума [2].

Такой частью культуры, которой свойственна характеристика не только единичного, но и общего ее уровней, является физическая культура, переставшая быть культурой отраслевой, и понимается как составная, неотъемлемая часть культуры общества и личности, как элемент образа жизни людей. Физическая культура предстает как совокупность ценностей, норм, идеалов и связана с укреплением здоровья, с развитием физического потенциала и достижением культурного и нравственного совершенства.

История физической культуры имеет очень глубокие корни. Только изначально не было четкого понимания и представления как о науке, а только лишь как спортивные упражнения и несли за собой не большой смысл. О таких упражнениях говорили ещё в Древнем Китае, Греции, их активно продвигали в Азии, Северной Америке, Европе. Отсутствие какой-либо систематизации, особых последовательностей в процессе выполнения определенных заданий было отличительной особенностью физической культуры того времени. Но уже и тогда они понимали важность физической культуры в формировании личности. Гиппократ говорил: «Гимнастика, физические упражнения, ходьба должны прочно войти в повседневный быт каждого, кто хочет сохранить работоспособность, здоровье, полноценную и радостную жизнь».

У древних славян физическая культура начала развиваться в VI-V вв. Ёмкие образы в былинах, сказках, легендах того времени гармонично раскрывают идеальный образ сильного и умного богатыря, олицетворяющего весь русский народ. Богатырь представляется нам не только как физически развитая личность, но также и как человек, в совершенстве владеющий жизненным опытом и трудовыми навыками.

Человеку тех времён было просто необходимо обладать физической силой для защиты себя самого, близких и своего народа от врагов, которые часто совершали набеги на русские земли.

Достижение физического совершенства славянами осуществлялось в состязательности, основанной на элементах трудовой деятельности. Ведь именно из древних времен к нам пришли хорошо известные всем игры лапта и городки.

Значительное место в жизни молодежи занимали охота, собирательство и рыболовство. В процессе этой деятельности вырабатывали физическую стойкость, пониженную чувствительность к травмам, развивалась наблюдательность, пополнялись практические знания [4].

Шло время, менялась эпоха и вместе с ней история физической культуры. К концу XVII в. в России произошли значительные изменения в развитии экономики и культуры. Первым из царей, ставившим приоритетной задачей развития физической культуры, становится Петр I. Именно в эпоху его правления среди увлечений самыми популярными становятся конная езда, фехтование, катание на коньках. Также изменения затронули военную систему. Были сформированы военно-физические подготовки в русской армии. Петр I организывает Семеновский и Преображенский потешные полки. Все военно-физические упражнения и учения в полках проводятся в условиях, аналогичных боевым.

Первое упоминание о физической культуре в привычном для нас виде можно найти в XIX веке в различных частных школах, где наряду с обучением грамоте детям прививалось понятие о правильном образе жизни и здоровом питании. Возможно, это было обусловлено влиянием реальных потребностей общества в полноценной физической подготовке подрастающего поколения и взрослого населения к труду.

Основоположником системы физического воспитания России по праву называют П. Ф. Лесгафта. Он пришел к выводу о необходимости подготовки квалифицированных кадров для работы с населением, в особенности с подрастающим поколением. Для решения задачи подготовки специально обученных кадров в 1896 г. Лесгафт открыл Курсы руководящих и воспитательниц физического образования, заложив, таким образом, основу подготовки педагогических кадров по физическому воспитанию для детских садов и школьных учреждений. Главный принцип образовательной теории П.Ф. Лесгафта – единство физического и умственного развития человека, он считал систему направленных упражнений средством не только физического, но и умственного, нравственного и эстетического воспитания [4].

Немаловажным фактом является то, что разнообразие физических упражнений, внедрение целых программ физического воспитания стало применяться только в конце XIX и начале XX века. Этот период совпадает с периодом становления различных спортивных дисциплин, продвижением многочисленных соревнований на всех уровнях, когда требовалось отстаивать честь школ, регионов, и даже стран. Позже благодаря такой тенденции во всех школах стали появляться уроки физкультуры, которые плавно перешли в обязательные.

Можно сделать общий вывод о том, что физическая культура в своем развитии прошла ряд этапов: от моментов возникновения человеческой цивилизации и до настоящего времени.

Важно отметить, что роль физической культуры в формировании основных качеств и свойств личности очень велика. На сегодняшний день, она является неотъемлемой частью жизни общества и человека, неотделимая от науки, экономики и политики. Как показывает история, она оказала значительное влияние на ход истории нашей страны. Во всех сферах проявления деятельности человека [3]. Обычные игры, которые были придуманы ради развлечения, переросли в серьезные виды спорта. Физическая культура и занятия спортом в целом популяризировались, сохраняя свою актуальность и в дальнейшем.

Будущему работнику, который претендует на конкурентоспособность, требуется такая общая и профессиональная подготовка, которая позволяет ему быть востребованным на рынке труда в любой момент. Поэтому при подготовке современного специалиста следует руководствоваться формированием компетентности в профессиональной, социальной и личностной сферах. Только интеграция профессиональных, социальных и личностных навыков может обеспечить современному выпускнику профессионального образования конкурентоспособность на рынке труда [3].

Таким образом, роль культуры личности, определяющая продуктивное личностное становление, развитие деловых качеств у студентов, нацеленность на здоровьесберегающее поведение в период обучения, позволяет сформировать цельную и зрелую личность, способную успешно выполнять определенные профессиональные обязанности.

### *Литература:*

1. Алексеев С.В., Гостев Р.Г., Курамшин Ю.Ф., Лотоненко А.В., Лубышева Л.И., Филимонова С.И. Физическая культура и спорт в Российской Федерации: новые вызова современности. Монография. – М.:



Научно-издательский центр «Теория и практика физической культуры и спорта», 2013. – 780 с.

2. Крамской С.И., Амелченко И.А. Формирование здоровья в системе традиционных ценностей (на примере БГТУ им. В.Г. Шухова)/ Культура физическая и здоровье. Воронеж, №3(63) - 2017. - С. 133-135.

3. Тулинова Н.А., Клокова Е.А. Формирование личностных качеств средствами физической культуры для повышения конкурентоспособности выпускников вузов / Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях сб. статей XV Междунар. науч. конф. Ч. 2 – Белгород Изд-во БГТУ, 2019. – С.188-192.

4. Ревякина В.И., Ревякин Ю.Т. Проблемы подготовки педагогических кадров по физической культуре: история и современность / Вестник Томского государственного педагогического университета 12 (140) – Томск: Изд-во ТГПУ, 2013. – С. 185-190.

**Фетисов А.С., Антонов О.В., Шамаева О.П.**  
*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

### **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ КОМАНДЫ**

После создания, обучения и укрепления команды, когда появляются первые результаты ее деятельности, можно давать официальные и неофициальные оценки эффективности работы, повышать производительность труда команды, что в свою очередь способствует достижению целей проекта, того, ради чего, собственно, команда и создавалась. Критерии оценки эффективности команды должны определяться всеми соответствующими сторонами и использоваться как входы процесса развития команды. Это особенно важно в проектах, связанных с контрактами или коллективными трудовыми договорами.

Эффективность работы любой команды измеряется в количестве выполненных задач в соответствии с согласованными целями проекта, исполнением расписания проекта (выполнено вовремя) и исполнением бюджета (выполнено в рамках финансовых ограничений). Высокоэффективные команды характеризуются именно такой работой, ориентированной на задачу и результат. Кроме того, они демонстрируют особые рабочие и человеческие качества, которые представляют собой косвенные показатели эффективности исполнения проекта.

Эффективность команды - это показатель, отражающий степень реализации целей команды, насколько та близка к их достижению.

Общую эффективность в организациях трудно измерить, многие руководители испытывают трудности при оценке эффективности, так как

эти методы основаны на измерении таких характеристик, которые нельзя описать количественно [1].

При этом также определяются подходящие или требуемые ресурсы, необходимые для достижения и внедрения улучшений, выявленных в ходе оценки. Данные ресурсы и рекомендации для улучшения работы команды должны быть соответствующим образом документально оформлены и переданы соответствующим сторонам.

Эффективность команды определяется состоянием и соотношением различных факторов, которые можно условно разбить на 4 категории: структура команды, организация труда, контекст и процесс [3]. Далее разберем, что включает в себя каждая категория подробнее:

#### 1. Структура команды:

- способности и навыки членов команды;
- их персональные черты и личностные характеристики;
- заполнение и распределение командных ролей, а также разнообразие представленных в группе навыков, знаний, предпочтений;
- размер команды (идеально от 7 до 9 человек);
- гибкость и взаимозаменяемость участников команды;
- наличие у членов команды склонности к командной работе.

#### 2. Организация труда:

- степень автономности/независимости команды;
- возможность задействовать разнообразные навыки и таланты;
- законченность/целостность задачи;
- важность задачи – какое воздействие оказывает решаемая командной задача на других.

#### 3. Контекст:

- поддержка деятельности группы адекватными ресурсами со стороны организации;
- лидерство в команде;
- атмосфера доверия к лидеру и друг-другу;
- оценка результатов деятельности и система вознаграждения.

#### 4. Процесс:

- наличие общей значимой цели;
- наличие специфичных, измеряемых и достижимых целей деятельности команды;
- вера в успех, моральный дух;
- уровень конфликтности: межличностные конфликты практически всегда дисфункциональны, в то время как рабочие конфликты зачастую полезны.

Американский психолог Р. Лайкерт в 60-х годах прошлого века заявил, что менее эффективные руководители «сконцентрированы на

работе», в то время как наиболее эффективные - «на сотрудника». По его мнению, эффективную команду можно описать так [2]:

Члены группы обладают навыками осуществления всех видов ролей и функций в команде, как лидерских, так и рядовых участников.

Группа существует достаточно долго, развивая и выстраивая спокойные рабочие отношения среди всех членов команды.

Команда привлекательна для ее членов, они лояльны по отношению друг к другу, включая руководителя.

Члены команды и руководители имеют высокую степень конфиденциальности и доверяют друг другу.

Ценности и цели команды удовлетворяют требованиям интеграции. Члены группы помогают формировать эти ценности.

Поскольку члены команды выполняют взаимосвязанные функции, они пытаются разрабатывать цели и ценности, гармонично взаимосвязанные друг с другом.

Чем более важной ценностью кажется группе, тем больше вероятность, что члены команды будут принимать ее.

Члены команды высоко мотивированы ценностями группы. Каждый член команды будет делать все, что он может (будет тратить время и силы), чтобы помочь группе достичь ее главных целей. Все ожидают, что другие будут делать то же самое.

Все виды взаимодействий происходят в благоприятной, поддерживающей атмосфере. Суждения, комментарии, идеи, информация, критика ориентированы на помощь.

Руководитель оказывает большое влияние на формирование тона и атмосферы группы в соответствии с его принципами и практикой. Поэтому в высокоэффективных командах руководитель твердо придерживается принятых принципов руководства и стремится создать атмосферу поддержки и сотрудничества, а не конкуренции среди членов группы.

Команда стремится помочь каждому члену развить его способности и потенциал.

Каждый член группы добровольно и без возмущения принимает цели команды и ожидает, что она создаст и ему благоприятные условия.

Руководитель и члены группы уверены, что каждый может достичь «невозможного». Эти ожидания максимально мобилизуют усилия и увеличивают личностный рост. При необходимости команда снижает уровень ожидания с тем, чтобы человек не испытывал чувство неудачи или отвержения.

При необходимости члены группы оказывают помощь своим членам для успешного достижения их личностных целей.

Поддерживающая атмосфера высокоэффективных групп стимулирует креативность (творчество).

Команда знает ценность «конструктивного» конформизма (подчинения), знает, когда его использовать и для каких целей.

Члены группы высоко мотивированы коммуницировать полно и искренне, разделяя информацию, релевантную (имеющую отношение) к ценностям и деятельности группы.

Команда эффективно использует коммуникационный процесс для достижения и целей группы.

Члены группы также высоко мотивированы на получение информации, имеющей отношение к проблеме.

В высокоэффективных командах существует высокий уровень мотивации влияния членов группы друг на друга.

Групповой процесс в высокоэффективных командах позволяет осуществлять большее влияние на руководителя.

Члены команды способны влиять на работу друг друга, на гибкость и адаптацию группы.

В высокоэффективных командах люди чувствуют безопасность при выдвижении решений, которые кажутся им подходящими, потому что цели и философия деятельности отчетливо ясны каждому и обеспечены солидной базой для принятия решений.

Руководитель высокоэффективной группы выбирается.

По мнению американского психолога К. Арджириса эффективность основана также на эмоциональном интеллекте членов команды и положительных нормах (искренность идей и чувств, открытость, экспериментирование, помощь другим быть искренними и открытыми относительно их идей и чувств, помощь другим экспериментировать, индивидуальность, размышление, заинтересованность, внутреннее обязательство).

Мередит Белбин установил ролевой состав команды, как фактор эффективности, дающий представление о том, что группа, в которой есть исполнители всех девяти ролей (координатор, эксперт, критик, дизайнер, вдохновитель, командный игрок, руководитель, перфекционист, исполнитель), будет эффективно работать над выполнением любого задания. Также была установлена зависимость эффективности группы от профиля команды – от баланса в ней ролей. Состав группы должен соответствовать требованиям, предъявляемым тем заданием, для выполнения которого она создана. В тоже время, следует помнить, что человек в команде – это нечто большее, чем просто представитель того или иного типа, выполняющий какую-то задачу [5].

Для достижения стабильной эффективности М. Белбин рекомендует обеспечивать взаимозаменяемость членов команды в части ролевого состава, что повышает эффективность достижения поставленной цели в условиях изменения внешней и внутренней среды команды. Степень сплоченности и взаимозависимости членов группы определяет их готовность и способность эффективно взаимодействовать в рамках выполнения задания [4].

Результат командной работы определяется степенью прогрессивности команды по своему составу, нормам и ценностным ориентациям. Та команда, в которой приоритетным является дух изобретательства и оригинальности, стремится к новаторскому типу поведения. Новаторский тип поведения организации является важным преимуществом в конкуренции, его ресурс практически неисчерпаем. Если ценовая конкуренция сталкивается с множеством ограничений как со стороны государства, так и бизнес-ассоциаций, то возможность предложения новых продуктов и услуг, изменения их качества постоянно поддерживаются достижениями ученых, инженеров, управленцев, нестандартной мыслительной деятельностью одаренных профессионалов различных областей знания.

Не сложно догадаться, что эффективность очень малых и очень больших команд будет меньше, чем при достижении некоей оптимальной численности, хотя уменьшение и увеличение может быть в некоторых случаях выгодным. В первом случае повышается скорость внутрикомандной коммуникации, а это значит, что и скорость выполнения задач. А при включении в команду большего числа специалистов, возрастет качество выполнения задачи. Как небольшой итог, можно сказать, что целесообразно было бы иметь команду как можно меньше по численности, но достаточную для того, чтобы компетентность ее членов отвечала требованиям поставленной задачи.

Поэтому можно сказать, что эффективность работы команды в значительной степени определяется личными качествами ее членов и взаимоотношениями между ними. Каждый должен быть готов направить все свои способности, опыт и знания на решение командной задачи. Следует как можно чаще давать оценку соотношению между результатами работы команды и требованиями к уровню компетентности, чтобы вовремя обнаружить возможные проблемы и выполнить необходимые перестановки, организовать обучение и т. д.

Команда должна действовать эффективно – это залог успеха любой деятельности, а следить за эффективностью и повышать ее – это задача менеджеров и управленцев. Но нельзя создавать команду по каждому вопросу и без повода. Команды наиболее эффективны в случаях:

- разработки стратегий в условиях высокой неопределенности среды;
- размытости и множественности критериев отбора стратегических вариантов;
- одновременной реализации нескольких стратегий;
- необходимости координации сложных работ;
- большого разброса во мнениях экспертов относительно оценки стратегических альтернатив;
- конфликта интересов заинтересованных сторон;
- высокой степени сопротивления стратегическим изменениям.

В профессиональном отношении эффективность – это прежде всего нацеленность всей команды на конечный результат, инициатива и творческий подход к решению задач. Высокая производительность и ориентированность на лучший вариант решения, активное и заинтересованное обсуждение возникающих проблем дополняют ее характеристику.

С позиций организационно-психологического климата эффективной можно назвать такую команду, в которой:

- неформальная атмосфера;
- задача хорошо понята и принимается;
- ее члены прислушиваются друг к другу;
- обсуждают задачи, в которых участвуют все члены;
- ее члены выражают как свои идеи, так и чувства;
- конфликты и разногласия присутствуют, но выражаются и центрируются вокруг идей и методов, а не личностей;
- ее члены осознают, что делают, решение основывается на согласии, а не на голосовании большинства.

При соблюдении таких условий команда не только успешно выполняет свою миссию, но и удовлетворяет личные и межличностные потребности своих членов.

### *Литература:*

1. Гостева О.В. Оценка эффективности работы команды проекта //Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. Академика М.Ф. Решетнева. 2009. № 2 (23). С. 296-299.
2. Хасина П.Л. Ролевой состав команды и динамика ее эффективности. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук. Москва. МГУ. 2011. 22 с.

3. Зинкевич-Евстигнеева Т. Эффективная команда. Шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду. Изд-во: Речь. Серия: Психологический тренинг, 2003. 128 с.

4. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. Учебное пособие. М.: Изд-во Финансы и статистика, 2003. 224 с.

5. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. Учебник. М.: Изд-во Аспект Пресс, 2002. Серия «Управление персоналом». 279 с.

**Фиринова Р.П.**

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

### **САМООБРАЗОВАНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА**

Современная действительность в образовательном и научно-исследовательском пространстве высшего учебного заведения технического профиля предъявляет высокие требования к профессорско-преподавательскому коллективу кафедры физического воспитания и спорта. На ее коллектив возложена большая ответственность по формированию, укреплению и сохранению здоровья студентов. Кроме того, такой коллектив должен подумать и о своем педагогическом престиже – повышении профессионального мастерства как в области учебного процесса, так и в научно-методической, спортивной, воспитательной деятельности. В этом плане не последнюю роль играет и его мотивационная функция. Ведь мотивация, в общем понимании, – это совокупность движущих сил, побуждающих человека к выполнению творческих действий [2].

Целью работы профессорско-преподавательского коллектива кафедры физического воспитания и спорта является формирование физической культуры личности студента и обеспечение психофизической готовности его к будущей профессиональной деятельности. Эта цель стабильна на протяжении длительного времени, но выполнение поставленных воспитательных, образовательных, развивающих и стабильна на протяжении длительного времени, но выполнение поставленных воспитательных, образовательных, развивающих и оздоровительных задач зависит от педагогических функций каждого преподавателя, от характера педагогического знания, личных интересов, педагогических способностей и соответствие потребностям сегодняшних студентов.

В реализации образовательных задач большое значение имеет постоянное повышение педагогического мастерства преподавателя, а также регулярное повышение образовательных теоретических знаний

предмета, доступных средств и методов, материальной базы предмета и, главное, знание государственных стандартов и умение реализовать их в рабочих программах и реальных занятиях.

В настоящее время очевидно, что необходимо формировать новую парадигму занятий физической культурой и спортом во всей образовательной среде отличную от классической урочной формы, особенно в сфере высшего образования. Как условие адаптации к изменяющимся социально-политическим условиям общественного устройства и психофизическим особенностям цифрового мышления современной молодежи в реализацию Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФОГС ВО) 3++ принят компетентный подход к изучению всех дисциплин образовательной программы. Компетенции — комплексные характеристики готовности выпускника применять полученные знания, умения и личностные качества в стандартных и изменяющихся ситуациях профессиональной деятельности. Базой каждой компетенции являются знания, умения и навыки, т.е. что должен знать, уметь и чем владеть студент в результате освоения дисциплин по физической культуре.

В ходе реализации образовательных программ по Федеральным государственным образовательным стандартам высшего образования 3++ студенты изучают дисциплины «Физическая культура и спорт» и «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту». Преподаваемые дисциплины по физической культуре и спорту являются частью освоения студентами универсальных компетенций и относятся к категории самоорганизация и саморазвитие (в том числе и здоровьесбережение). Реализация компетенции УК-7 позволяет выпускнику вуза поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Для осуществления образовательной деятельности по ФОГС ВО 3++ преподаватель должен регулярно обновлять содержание своих знаний в соответствии с изменяющимися требованиями ФОГС ВО, знать и понимать категории (группы) компетенций, код и наименование компетенций, индикаторы достижения компетенций — перечень действий, совокупность которых описывает содержание компетенции, которые должны быть измеряемы с помощью средств, доступных в образовательном процессе, планировать результаты обучения по дисциплинам физической культуры и спорта.

Наряду с реализацией требований по повышению уровня квалификации преподавателей физической культуры и прохождением соответствующих курсов с периодичностью 1 раз в три года, необходимо



систематическое повышение своего профессионального уровня в процессе самоорганизации, самообразования и самообучения элективным курсам по дисциплинам физической культуры, отраженных в Рабочих программах» специальностей, направлений и профилей всех курсов, преподаваемых в вузе.

Приоритетным направлениям в самообразовании преподавателей кафедры физического воспитания и спорта является изучение опыта работы преподавателей кафедр других вузов в ходе повышения квалификации и обмен опытом между преподавателями своей кафедры в форме взаимопосещения занятий и анализа с записью в журнале взаимопосещений, в соответствии с календарным планом кафедры. Обязательной формой также является организация и проведение для всех преподавателей кафедры мастер-классы профессиональных спортсменов по дисциплинам, входящим в элективные курсы по физической культуре и спорту, прописанные в «Рабочих программах» всех специальностей и направлений.

Отдельным направлением самообразования преподавателей является подготовка, организация и проведение исследований, направленных на выявление влияния занятий физической культурой и спортом на организм студентов, разработка и реализация индивидуальных и коллективных программ оздоровления студентов с учетом их психофизического развития, физической подготовленности, пола, возраста и индивидуальных особенностей организма [2].

Изучение современных педагогических и социальных информационных технологий, и тенденций в формировании физической культуры и спорта в высшем учебном заведении, разработка организационно-педагогических технологий по оптимизации педагогического процесса студентов на оздоровительной и рекреационной основе, организация и проведение занятий физическими упражнениями со студентами, занимающимися физической культурой в специальном учебном отделении.

Для повышения мотивации студентов к занятиям физической культуры и спортом преподаватели данных дисциплин должны сами служить примером и стимулом к занятиям для студентов. Внешний вид, уровень физической подготовленности, профессиональное мастерство показа физических упражнений, владение двигательными действиями элективных дисциплин обязывают преподавателей к активному поддержанию здоровья и физической активности на уровне значкиста ГТО в своей возрастной ступени и сохранение спортивной специализации и возможности ведения секционной работы по избранному виду спорта.

Преподаватели кафедры физического воспитания и спорта также должны владеть и постоянно совершенствовать свои организаторские способности. Работая на протяжении нескольких, а многие и десятков лет в организации и проведении занятий физической культурой и спортом в разных формах: урочные занятия, спортивно-массовые мероприятия, спортивные и военно-спортивные праздники, календарные массовые соревнования для студентов, такие как Спартакиада вуза и участие в этапах Всероссийской Универсиады, Студенческого спортивного союза и других студенческих мероприятиях по пропаганде и популяризации физической культуры и спорта преподаватели должны ориентироваться на естественное изменение психофизических особенностей современных студентов, определяющимися давлением цифровых технологических подходов к организации обучения и жизни как таковой.

Большой объем соревнований по видам спорта, проводимых для студентов и со студентами требует от преподавателей владения навыками судейства в подвижных играх и по видам спорта, по которым проводится Спартакиада вуза.

### *Литература:*

1. Вербицкий А.А. Компетентный подход и теория контекстного обучения. – Материалы к четвертому заседанию методологического семинара 16 ноября 2004г. – М. – Издательский центр проблем качества подготовки специалистов. – С 11-13.

2. Крамской С.И. Управление творческой деятельностью кафедры физического воспитания и спорта: Монография / Крамской С.И., Зайцев В.П. - М. - Изд-во АСВ. - Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова. – 2004. – 244с.

**Хаметова Р.И., Меджидов Д.А.**

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

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ЗАНЯТИЮ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО СТУДЕНТА ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА**

В литературных источниках вопросу низкой мотивации студентов к занятию физической культурой посвящено значительное количество научных исследований и практических рекомендаций, но эта проблема продолжает быть актуальной и в настоящий период. В этой ситуации важно пересмотреть содержание, приемы и методы образования психологической готовности конкурентоспособных студентов к занятию

физической культурой в образовательной среде, подобрать необходимые мотивационные механизмы, ориентированные на успех не только в области физической культуры, но и в будущей профессии.

Вопросами психологической готовности становились предметами повышенного внимания таких авторов как А.А. Ухтомский, Н.Д. Левитов, А.Э. Штейнмец, Н.В. Кузьмина, О.М. Краснорядцева, М.И. Виноградова, Б.Ф. Ломов, В.Н. Пушкин, К.К. Платонов, М.И. Дьяченко и др.

Вопросами мотивационной сферы занимались А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Л.А. Кандыбович, А.Шопенгауэр и др. В научных трудах данных авторов отображена полная характеристика потребностей, мотивов и целей личности, раскрыты механизмы их формирования и действия.

Важное значение для понимания их воздействий и взаимодействий в области физической культуры имеют научные и практические работы таких известных авторов как А.Г. Щедрина, В.К. Бальсевич, Т.М. Ким, В.М. Меншиков и т.д.

Для понимания психологической готовности студентов к занятиям физической культурой нами были выделены следующие компоненты: мотивационный, когнитивный, операциональный и поведенческий.

Под мотивационным компонентом мы понимаем мотивы, побуждающие будущих специалистов к занятиям физической культурой.

Когнитивный компонент психологической готовности студентов следует представлять, как их теоретические знания о физической культуре, её основных функциях, методах и средствах развития физических качеств и самосовершенствования.

Операциональный компонент психологической готовности – это умения и навыки, полученные студентами на занятиях физической культурой, а также уровень развития их физических качеств;

Поведенческий компонент – посещение студентами (регулярное или эпизодическое) учебных практических занятий (согласно учебному плану) по дисциплине «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту».

Понятие психологической готовности к деятельности становится объектом массового исследования в рамках психологической науки с 50-ых годов.

Большинство научных исследований посвящено психологической готовности к обучению, профессиональной деятельности и труду в целом.

В словаре С.И. Ожегова понятие «готовность» определяется как «состояние, при котором все сделано, все готов для чего-нибудь» [4].

В большинстве психологических словарей понятие «психологическая готовность» отсутствует, рассматривается такое понятие как

«психологическая готовность к деятельности» и трактуется оно как состояние мобилизации всех психофизиологических систем человека, обеспечивающих эффективное выполнение определенных действий [3].

В зарубежной психологии слово готовности используется чаще всего как «обеспечивает адекватность оценки воспринимаемой ситуации и планируемых действий») [1].

Одной из составляющей психологической готовности студентов к любой деятельности в образовательном пространстве является мотивационный компонент. Мотивационный компонент включает в себя мотивы, которыми руководствуется личность при осуществлении деятельности.

В связи с этим необходимо рассмотреть понятие и механизм мотивов. Согласно В.Н. Пушкину «Мотив – побуждение к действию, динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий направленность, организованность, активность и устойчивость», а другие дают такое определение мотиву «это материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности» [5].

В нашей стране пристальное внимание изучению понятию мотивов занимались советские психологи А.Н. Леонтьев и С.Л. Рубинштейн. По их мнению, мотивом выступает мысленно очерченная, «опредмеченная» потребность личности.

Мотив часто путают с потребностью, интересом и целью. Потребность является неосознанным желанием избавиться от имеющего дискомфорта. [1].

Рассматривая понятия интереса можно обобщить как интерес – это избирательное отношение личности к объекту в силу его личностного значения и эмоциональной привлекательности. Цель же это желаемый результат сознательных целенаправленных действий.

Мотивационная сфера включает и аффективную, и волевую составляющие личности, переживание удовлетворения потребности. В общепринятом психологическом контексте мотивационная сфера представляет собой сложное объединение, сплав движущих сил поведения, открывающийся субъекту в виде потребностей, интересов, влечений, целей, идеалов, которые непосредственно детерминируют человеческую деятельность [3].

Для педагога в техническом вузе важно понять, какими мотивами предопределяются конкурентоспособном будущем специалистом.

Мотивационная сфера с этой точки зрения понимается как основа личности, к которому стягиваются ее свойства: направленность, ценностные ориентации, установки, социальные ожидания, притязания,

эмоции, волевые качества и другие социально-психологические характеристики.

Под мотивационной сферой личности понимают всю имеющуюся у данного человека совокупность мотивационных образований: диспозиций (мотивов), потребностей и целей, аттитудов, поведенческих паттернов, интересов [3].

Учебная деятельность в образовательном учреждении побуждается 2 видами мотивов, которые неразрывно связаны между собой. Во-первых, общественными мотивами, которые зависят от обстоятельств жизни личности. Во-вторых, мотивами, порождаемыми самой учебной деятельностью.

Степень активности личности, ее прилежание, настойчивость, инициативность, так же, как и бездеятельность, нетерпимость, как правило, зависят от отношения личности к изучаемым предметам, общественным поручениям и вообще к своей будущей деятельности

Мотивация бывает внешней и внутренней. Под внутренней мотивацией понимают движущую силу, которая возникает внутри самого человека, т.е. его личные мотивы. Под внутренней мотивацией понимают интерес, потребность, желание, влечение и т.д. [1].

Внешняя мотивация – мотивы, обусловленные внешними факторами (условия, стимулы, обстоятельства и т.д.).

Мотивация разделяется как на положительную та и на отрицательную; устойчивую и неустойчивую; индивидуальная, групповая и познавательная.

Одним из элементов психологической готовности является осознанная потребность.

Психологическая готовность к деятельности начинается с разработки цели на основе личных потребностей и мотивов. Далее идёт определение плана, моделей, схем предстоящих действий. После студент переходит к реализации появившейся готовности в предметных действиях, применяет определённые средства и способы деятельности, сравнивает ход и полученные результаты с поставленной целью, вносит необходимые изменения.

Анализ ситуации, решение, развитие замысла, эмоций, проявление и изменение готовности определяются доминирующим мотивом, который обеспечивает необходимую длительность и направленность активности.

Делая вывод, можно с уверенностью посоветовать руководству высшего учебного заведения, а в частности профессорско-преподавательскому составу кафедр, преподающих дисциплины «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту», «Физическая культура и спорт», необходимо знать взаимодействие

внешних и внутренних мотивов и степень влияния их на мотивацию студентов к занятиям физической культурой, для управления этим процессом с помощью подбора эффективных средств, форм и методов с целью влияния к активности студенческой молодежи к физкультурно-спортивной деятельности.

Посредством усвоения социального опыта происходит преобразование и приумножение качеств, характеризующих всестороннюю подготовку конкурентоспособного выпускников вуза к выполнению профессиональной и общественной функции.

### *Литература:*

1. Брунер Д. Психология познания: За пределами непосредственной информации / Дж. Брунер; Пер. с англ. К.И. Бабицкого; Предисл. и общ. ред. д. чл. АПН СССР А.Р. Лурия. – Москва: Прогресс, 2001. – 412 с.

2. Крамской С.И. Здоровьеформирование в контексте универсальности технологических процессов / Научные исследования и инновации: Междунар.науч.-практ. конф. Белгород, 2016 . Ч.1 – 35 с.

3. Микаилов Ш.М. Роль мотивационного компонента в психологической готовности студента к занятиям физической культурой / Микаилов Ш.М., Хаметова Р.И. /Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей XV Междунар. науч. конф. (Белгород, 16-17 апр. 2019 г.) / Белгор. Гос. технол. ун-т. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2019. С. 34-37.

4. Ожегов С. И. Словарь русского языка: Ок. 53 000 слов / Под общ. ред. проф. Л.И. Скворцова – М.: Оникс, Мир и Образование, 2007. – 1200 с.

5. Пушкин В.Н. Некоторые проблемы современной психологии мышления. – Москва: Знание, 2001. – 46 с.;

**Ханина Е.Г.**

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

### **РОЛЬ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ**

В настоящее время трудовая деятельность характеризует экономическое положение человека, определяет его статус и помогает в самоактуализации человека. В условиях формирующегося рынка, общественно-социальных преобразований, когда право на труд

реализуется не через социальные гарантии, а через личностную инициативу, проблема занятости приобретает особую остроту и требует кардинальных изменений в системе трудоустройства молодых специалистов. Отсутствие трудовой занятости влечет за собой проблемы различного масштаба.

Молодые специалисты составляют важнейшую возрастную группу населения, которая определяет будущее развитие государства в целом, а также является трудовым потенциалом страны. Сегодня вуз должен работать в двух направлениях, то есть осуществлять качественную подготовку молодых специалистов и содействовать их трудоустройству. На данный момент именно показатель трудоустройства выпускников определяет авторитет и качество образования в вузе. Основным критерием качества подготовки специалистов является трудоустройство выпускников вузов по полученной специальности. От вузов в настоящее время требуется предоставление таких образовательных услуг будущим специалистам, которые соответствовали бы требованиям быстроменяющегося рынка труда.

В современном обществе высшее образование является неотъемлемой частью успешного и современного человека. Потребность в высшем образовании растет, а вместе с ним растут требования со стороны работодателя. Работодатель все чаще требует наличие, по крайней мере, начальной ступени высшего образования от потенциального работника. Требования, которые предъявляют работодатели к молодым специалистам, включают в себя способность к инновациям, готовность к постоянному самообучению, коммуникативные способности, умение работать в команде, руководить людьми и т.д.

Трудоустройство для выпускников является серьезным испытанием по нескольким причинам: отсутствие или недостаточность стажа и опыта работы, неопределенность трудовых и профессиональных интересов, неадаптированность к трудовой деятельности в реальных условиях, неосведомленность о рынке труда и его тенденциях, высокий уровень конкуренции на рынке труда, а также завышенные амбиции, связанные с оплатой труда и предполагаемой должностью.

Таким образом, когда система государственного распределения в вузах ушла в прошлое, проблема трудоустройства молодых специалистов стала чрезвычайно актуальной. Выпускник вуза является слабозащищенной категорией населения, в особенности на рынке труда. Для обеспечения социальной безопасности, а также для стабильности выпускников вузов в социальной среде, необходимы различные механизмы содействия трудоустройству выпускников вузов.

В связи с этим, чтобы реализовать себя после окончания вуза, нынешним студентам уже на первых курсах необходимо начинать строить свою карьеру, уделять больше внимания собственной профессиональной ориентации. И незаменимую помощь при этом своим воспитанникам призваны оказывать сами высшие учебные заведения.

Белгородский государственный технологический университет имени В.Г. Шухова является высшим учебным заведением, где осуществляется подготовка профессиональных кадров для целого ряда отраслей народного хозяйства и экономики. БГТУ им. В.Г. Шухова проводит большую разноплановую деятельность, направленную на содействие трудоустройству студентов и выпускников.

Эта целенаправленная работа осуществляется при взаимодействии всех структур и подразделений университета: регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, институтов, выпускающих кафедр, штаба студенческих строительных отрядов, центра дополнительного профессионального образования и инновационных технологий.

Научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (НМЦ ПАТС) является структурным подразделением Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. НМЦ ПАТС создан с целью содействия занятости студентов и выпускников университета, временной трудовой занятости студентов университета, процессу адаптации выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова к современным социально-экономическим условиям и повышению их конкурентоспособности на рынке труда, а также осуществления связей с работодателями и партнерами [4].

Свое предназначение НМЦ ПАТС реализует посредством по четырех основных направлений: аналитическое, информационное, консультативное и организационное.

Аналитическое – мониторинг трудоустройства выпускников, анализ текущей и перспективной потребности в выпускниках, прогнозирование развития ситуации на рынке труда и эффективности рекламных мероприятий.

Информационное – обеспечение информационных стендов университета материалами по трудоустройству выпускников, сопровождение страницы на сайте и в социальных сетях, подготовка буклетов, статей и методических рекомендаций для студентов и выпускников.

Консультационное – консультирование студентов по вопросам перспективного планирования своей профессиональной карьеры.



Организационное – организация обучения выпускников приемам и методам поиска работы, технологиям трудоустройства, элементам правильной самопрезентации, формированию положительного имиджа выпускника и адаптации в современных социально-экономических условиях за счет реализации проектов.

На базе университета регулярно организовываются карьерные мероприятия для студенческой молодежи. Такие, например, как ярмарки вакансий рабочих мест, презентации компаний, мастер-классы по технологиям успешного трудоустройства. Постоянно осуществляется активное сотрудничество с работодателями по различным направлениям деятельности: информационный обмен, деловые игры, тренинги по формированию профессиональных, личностных и рыночных компетенций для студентов старших курсов. Большой популярностью среди студентов пользуются консультации по навыкам делового общения, методам собеседования с работодателями, эффективной самопрезентации. Все эти меры, безусловно, способствуют актуализации имеющихся у студентов способностей и позволяют в дальнейшем молодым специалистам более успешно адаптироваться на рынке труда и реализоваться в профессиональной сфере.

Ежегодно для каждого института в БГТУ им. В.Г. Шухова сотрудники научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова организуют по две ярмарки вакансий – в осеннем и весеннем семестрах. Осенью работодатели в первую очередь стараются предложить места стажировок и прохождения производственной и преддипломной практики. Весной же больше акцентируют внимание на имеющихся вакансиях. Посещение ярмарок вакансий для студентов и выпускников имеет большую практическую пользу, потому что не только учит студентов общаться с потенциальными работодателями, развивать собственные навыки самопрезентации и коммуникации, но и дают шанс найти хорошую, квалифицированную работу, поскольку сами работодатели, оказавшиеся на ярмарке, посещают ее в основном с целью присмотреться к перспективным и успешным выпускникам. Если выпускник способен позиционировать себя как успешного в учебе и других достижениях, то он, как правило, после окончания обучения способен выбрать из нескольких предложений от крупных компаний.

Такие встречи помогают ребятам найти место работы, не выходя из стен университета при минимальных затратах сил и времени.

Важным вектором развития системы содействия трудоустройству выпускников являются такие средства как стажировка перед трудоустройством, аналог целевого обучения в вузе, а также

корпоративная поддержка трудоустройству выпускников вузов. Университет развивает дуальную систему образования, на предприятиях создаются базовые кафедры, посредством которых уже в течение учебы студент получает мощную практическую подготовку на реально действующем производстве.

В университете большинство студентов получают дополнительную профессию в центре дополнительного профессионального образования и инновационных технологий, который работает в тесной кооперации с рядом кафедр. Приоритетным направлением в системе ДПО в последние годы является предоставление студентам университета возможности получения рабочей профессии по направлениям основной подготовки в вузе.

Хорошей практической школой получения рабочей профессии является работа в стройотрядах. Постоянными партнёрами университета, которые предоставляют рабочие места для студентов, являются крупные компании. Студенческие отряды способствуют последующему трудоустройству молодёжи на различных предприятиях России.

Для успешного трудоустройства молодых специалистов в БГТУ им. В.Г. Шухова создана автоматизированная система трудоустройства студентов и выпускников Scillbook, размещающая и обрабатывающая их профессиональные резюме и предоставляющая сервис оптимального поиска соискателей рабочих мест для потенциальных работодателей. Вакансии размещаются как непосредственно работодателями, так и сотрудниками Центра развития карьеры нашего вуза на основе полученных заявок от предприятий. База данных старшекурсников вуза включает в себя не только традиционные разделы профессиональных резюме, но и сведения о научном, творческом, адаптивном потенциале студентов, накопленных ими знаниях в плане общенаучных, профессиональных и специальных компетенций [5].

Работая со студентами в период их обучения, сотрудники научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова стараются мотивировать их к активной жизненной позиции, к проявлению настойчивости в достижении поставленных целей. Только большая ответственность, компетентность, готовность развивать свои профессиональные знания, навыки и умения, способность осуществлять поиск нужной информации и грамотно её применять, являются теми слагаемыми, которые могут стать гарантией успешного трудоустройства в условиях постоянно меняющегося рынка труда.

Следует отметить, что все описанные выше программы и мероприятия являются бесплатными для студентов БГТУ им.

В.Г. Шухова, ведь инвестиции в человеческий капитал – это гарантия успеха, стабильности и развития страны в будущем.

Проанализировав вышеуказанный перечень направлений можно утверждать, что деятельность вуза полностью охватывает целевую аудиторию – студенты и выпускники (временная занятость, официальное трудоустройство). Посредством вуза осуществляется двусторонняя работа со студентами и выпускниками с одной стороны, и с компаниями-работодателями с другой стороны, что позволяет более эффективно осуществлять деятельность по содействию трудоустройству и адаптации студентов и выпускников на рынке труда. Информирование и работа в социальных сетях позволяет постоянно находиться на связи с выпускниками и студентами вуза. Помимо этого, значительную роль в работе с целевой аудиторией играет индивидуальный подход к каждому обратившемуся за помощью. Клиентоориентированность способствует более рациональному проведению консультаций по вопросам трудоустройства и адаптации, а также позволяет наиболее подробно и эффективно проработать каждый случай в отдельности.

### *Литература:*

1. Еремкин А.И., Худяков В.А., Савенкова Ю.С., Петренко В.О. Система содействия трудоустройству выпускников вуза в современных условиях // *Alma Mater: вестник высшей школы*. 2010. – № 2. – С. 46.

2. Полевой И.Н., Михайличенко С.А., Наумов А.Е., Шевцова С.Н. Применение инновационных автоматизированных систем в решении задач трудоустройства граждан. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (30–31 октября 2013 г.). – Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2013. – 325 с.

3. Роль и место центров содействия занятости и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования в федеральной системе занятости (Концепция системы содействия занятости) / Под общ.ред. Е.П. Ильясова. - М.: МЦПП МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2002. - 11 с.

4. Общие сведения [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://career.bstu.ru/nmcpats>.

5. Общие сведения [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://career.bstu.ru/scillbook>.

**Целютина Т.В.**

*Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет, г. Белгород*

**Авилова Ж.Н.**

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

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ В БЕРЕЖЛИВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Мотивация и лидерство в бережливых производствах являются важным ресурсом и регулятором управления человеческими ресурсами организаций при следующих условиях: система управления организационным поведением через обучение всех категорий персонала, которое направлено на решение стратегических и тактических «бережливых» задач и основано на построении открытых коммуникаций, корпоративных ценностях деятельности сотрудников и руководства; система персонального развития обеспечивает повышение мотивации сотрудников; чем выше уровень управления мотивацией и стимулированием, тем меньше сопротивляемость персонала новым технологиям бережливого производства.

*«Бережливые» организации* отличаются от прочих следующими особенностями:

1. Основа производственной системы таких организаций – люди. Они являются созидательной силой в процессе производства конкурентоспособной продукции, а технологии и оборудование – только средство достижения поставленных целей.

2. Производственные системы «бережливых» организаций ориентированы на полное исключение потерь и постоянное совершенствование всех процессов.

3. Руководство организации принимает решения, учитывающие перспективу дальнейшего развития, при этом сиюминутные финансовые интересы не являются определяющими. Менеджмент таких компаний не занимается бесполезным администрированием – командованием, неоправданно жестким контролем, оценкой сотрудников при помощи сложных систем разнообразных показателей, он существует для разумной организации процесса производства, своевременного обнаружения, решения и предупреждения проблем. Умение видеть и решать проблемы на своем рабочем месте ценится в каждом сотруднике – от высшего руководства до рабочих.

*Самоактуализирующий персонал, прежде всего, это:*

- 1) Эффективное восприятие реальности и комфортные взаимоотношения с реальностью.
- 2) Принятие себя, других.
- 3) Спонтанность, простота, естественность.
- 4) Служение.
- 5) Отстраненность, потребность в уединении.
- 6) Самостоятельность, независимость от культуры и среды, воля и активность.
- 7) Свежий взгляд на вещи.
- 8) Умение отличать средство от цели.
- 9) Креативность.

Возможный *алгоритм* выстраивания системы мотивации (прежде всего, актуализация нематериальных методов мотивации):

1. Необходимо найти мотивированных людей - единомышленников», которые обеспечивают достижение поставленных перед организацией целей.

1. Создать систему, которая притягивает к лидеру самомотивированных людей, которые готовы хорошо работать сами по себе.

2. Лидеры малых групп транслируют видение компании до сотрудников и формируют взаимоувязанную систему включенности сотрудников в общее дело.

*1 этап.*

Руководитель высшего звена формулирует цель компании (видение).

1. Эта конкретная понятная цель становится фундаментом системы мотивации на предприятии и является основой для поиска самомотивированных работников.

2. Видение – это самая главная цель, описание того, какой должна стать компания в результате реализации ее стратегии.

3. Видение формулируется первым лицом компании. Руководитель бизнеса должен страстно желать достижения этого видения. Это видение должно мотивировать самого управленца высшего звена, и это должно быть заметно со стороны.

*Видение направления* (концепция осязаема, а не эфемерна):

- Это чувство направления, которое необходимо учитывать, когда лидер определяет перспективу.

- Чувство направления у лидера важнее, чем способность к руководству. Многие обладают желанием и даже даром руководить, но только немногие соединяют его с концепцией и здравым смыслом.

- Создание и передача концепции – одна из главных частей работы руководителя.

*2 этап.*

Доведение видения до сотрудников, поиск единомышленников, согласование.

1. Единомышленники – это те, кто в силу своих личных устремлений точно так же хотят достичь видения. Им не нужно его навязывать, они самомотивированы на видение.

2. При выборе единомышленников важно помнить о концепции стремления к недостижимому результату. Идеальный результат недостижим, что не означает, что к нему не нужно стремиться. Само стремление делает человека более эффективным.

3. Открытое, доверительное общение с сотрудниками также необходимо для развития их способностей.

*3 этап.*

Единомышленники формулируют цели для возглавляемых подразделений.

1. Видения, сформулированные для отдельных бизнес-единиц и подразделений, должны корреспондировать с видением компании.

1. Все происходит аналогично процессу, описанному применительно к руководителю высшего звена. Особенность заключается в том, что менеджеры среднего звена, зачастую, не обладают полномочиями для предоставления преференций отдельным сотрудникам (единомышленникам).

*4 этап.*

Доведение видения до рядового персонала.

1. Четко прописанные бизнес-процессы на уровне каждого сотрудника

1. Простая система KPI на уровне каждого сотрудника. KPI сотрудников развернута из видения их подразделения.

2. Зарботная плата, завязанная на KPI.

3. Прозрачная процедура карьерного роста (вертикального и горизонтального).

4. Профили должностей и модель корпоративных компетенций.

5. Внутрикорпоративное обучение, содействие в повышении квалификации.

*5 этап.*

Корректировка видения и выстраивание системы самомотивации (рис. 1).



**Рис. 1. Процесс выстраивания система самомотивации персонала**

Для того чтобы производственная система, в которой реализовываются мотивация и стимулирование персонала, хорошо функционировала, в ней осуществляется управление человеческими ресурсами и организация труда, повышающие эффективность персонала:

- 1) например, на японских предприятиях, выросших до определенного размера, планомерная ротация персонала – один из базовых принципов;
- 2) важно – управление продвижением по службе;
- 3) мотивационная цель – системное обучение и тренинги;
- 4) обязательно – управление оплатой труда. Базовый оклад около 28 % зарплаты (в соответствии с профессиональной квалификацией). Производственные надбавки около 40 % зарплаты.

*Показательный пример.* Следует отдельно выделить особенности управления персоналом и организации труда в Японии:

1. Проблемы, возникающие на производственном участке, обычно решаются в рамках производственного участка.
2. Ротации производятся масштабно и регулярно, это обычная практика → овладение смежными специальностями.
3. Продвижение определяется стажем и решением руководства по аттестации → отражается на зарплате каждого конкретного сотрудника.
4. Сокращения штатов практически не бывает. Поощряется длительный стаж.
5. Обучения и тренинги в основном проводят на производстве (ОJT) с целью формирования профессиональной квалификации → овладение смежными специальностями.
6. На утренних планерках, в процессе работы в малых группах происходит обмен информацией и коммуникация.

Предпосылки функционирования производственной системы:

1. Материальная система проектируется, исходя из предположения, что показатели эффективности персонала превосходят определенный уровень.

2. Если эффективность персонала не достигла предполагаемого уровня, нельзя получить желаемую производительность оборудования.

3. Если эффективность персонала не достигла предполагаемого уровня, невозможно получить желаемую мощность производственной системы.

Что нужно сделать, чтобы мощность производственной системы достигла желаемого уровня? Если цель – изменить эффективность персонала, то проводим, например, кайдзен кадровой системы. Если цель – изменить производительность оборудования, то проводим кайдзен материальной системы. В итоге – изменяем производственную систему.

*Важно знать и понимать.* Основные истоки Производственной Системы Тойоты:

1. Необходимо узнать потребности заказчика, обдумать их – и воплотить в продукции.

2. Улучшение продукта – не только в самом продукте, но и в анализе производственной системы.

3. Качество продукции определяется методом работы на всех процессах.

4. Строить управление производством исходя из заданной цены (цены, по которой можно продать).

5. Неуклонно избавляться от всех потерь (создать систему, приносящую прибыль в условиях медленного роста).

Производственная Система Тойоты, это, прежде всего:

1. Планирование производства с минимальными колебаниями (стабильная работа).

2. Автономизация (качество встроено в процесс).

3. Кадровая и материальная системы, обеспечивающие расстановку персонала в соответствии с изменяющимся объемом производства.

4. Производственная система, обеспечивающая постоянное улучшение (воспитание кадров, площадка, где проблемы понятны с первого взгляда).

Предпосылками постоянного улучшения являются:

1. Существует сознание и культура кайдзен – поиск проблемных мест на площадке. На площадке, где проблемы ищут только по указаниям, кайдзена не будет.

2. Воспитание кадров. Люди с большими способностями к кайдзену обучают других на практике.



3. Сама система обучения. Практика очень важна, но нужно получать и необходимые знания.

4. Центральное место в производственной Системе Тойоты отводится сотруднику организации, поскольку именно человек создает ценность.

Отметим, что важное значение в развитии производственной Системе Тойоты имеет *лидерство*. Работа лидера – поддерживать подчиненных в достижении цели. Способность к лидерству определяется тем, может ли лидер действовать в соответствии с обстановкой и особенностями подчиненных.

На наш взгляд, лидерство правомерно рассматривать и как управленческий, и как социальный ресурс оптимизации системы мотивации в бережливых производствах.

Процесс обучения персонала и вовлечения человека тесно связан с системой мотивации сотрудников. Если человек, которому поставлена цель, настроен на ее достижение, лучшие результаты принесет ясная, а не туманная цель, более трудная в достижении, а не слишком простая цель. Мотивация рассматривается как постоянный ответ на вызовы, разработку и реализацию креативных решений, понимание сущности вещей, уважение и командную работу.

Определим основные подходы для эффективной мотивации сотрудников к внедрению Lean:

1. Воля руководства. Это не только решение о внедрении изменений, но постоянное проявление последовательности и настойчивости в процессе внедрения. Необходимо собственным примером каждый день демонстрировать свою искреннюю приверженность принципам Lean. По-английски это звучит *walk your talk* – следуй сам тому, о чем говоришь. Все начинается с простых вещей – проведение совещаний в «гембе» и прочие. Личный пример руководителя – главный мотивирующий фактор для подчиненных.

2. Обучение принципам и практикам Lean. Качественное обучение и постоянное повышение квалификации сотрудников абсолютно необходимы. Понятно, что без этого нельзя даже думать о начале внедрения. Незнание предмета демотивирует даже самого активного агента изменений. Плюс сотрудники видят, что компания вкладывается в них, и соответственно отвечают взаимностью.

3. Четкое целеполагание (по принципу SMART). Хорошо поставленная и понятая задача – это уже 50% ее выполнения. Это требует наличия эффективных каналов коммуникации в компании. Когда люди видят, куда они идут, что от них хотят, то они обретают внутренний комфорт и работают на порядок эффективнее. Выполнение целей требует

постоянного мониторинга и при необходимости корректировки. Цели могут и должны корректироваться.

4. Признание. С одной стороны, много технологий и методов поощрять персонал за достижения, однако правильный подход к признанию ошибок не менее важен. Это выученные уроки, которые надо формализовывать и делать достоянием гласности. Необходимо воздерживаться от критики, т.к. это может серьезно демотивировать самого ярого поборника Lean.

5. Немонетарное поощрение. Это мощнейший инструмент и работает зачастую гораздо лучше, чем премии и прочее. Очень важно, чтобы поощрение было публичным, чтобы остальные сотрудники знали, что поощряется в компании.

6. Монетарное поощрение. Очень важно соблюдение принципа справедливости. Оно должно применяться за конкретные очевидные достижения. Классически, это премии, распределение части полученного экономического эффекта между сотрудниками рабочей группы. Например, при проведении оптимизации на рабочих станциях в производстве часть ФОТ от переведенных сотрудников отдается оставшимся.

7. Продвижение по службе активных внедренцев Lean. Очень сильный инструмент, который не оставляет сомнения у остальных сотрудников на предмет, что нужно делать, чтобы преуспеть в компании. Это не только мотивирует конкретного сотрудника, но и помогает разрыванию политики в целом. Тем самым агенты изменения постепенно становятся более влиятельными в организации.

Следует отметить, что ничто не мотивирует так, как успех, особенно на начальной стадии внедрения. Именно поэтому внедрение начинают с пилотных зон. Успехи пилотного участка быстро становятся очевидными для окружающих, и это способствует быстрому росту агентов изменения. На всех участках целесообразно применять так называемые «Кайдзен-доски».

### *Литература:*

1. Третьякова Л.А., Целютина Т.В., Авилова Ж.Н., Астахов Ю.В., Минаева Л.А., Проняева Л.И., Шаврина Ю.О. HR-менеджмент в условиях геополитической турбулентности: инновационные способы формирования и поиск новых возможностей развития: Монография. – Белгород: ООО «ЭПИЦЕНТР», 2016. – 184 с.

2. Целютина Т.В. Управление развитием персонала в условиях бережливого производства: 13 шагов от старта проекта до формирования

LEAN-культуры // В сборнике: Проектная и бережливая синергия как фактор повышения производительности труда (образование) Сборник материалов форума. Под научной редакцией Л.А. Зимаковой. 2018. С. 55-61.

3. Целютина Т.В., Власова Т.А. Культура бережливого производства как социально-экономический регулятор организационного поведения персонала // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 4-2. С. 301-309.

4. Kaplan R.S., Norton D.P. The Balanced Scorecard – Measures then drive Performance // The Harvard Business Review. 1992. Vol. 70. № 1. P. 71-79.

5. Lynne Hambleton. Treasure Chest of Six Sigma Growth Methods, Tools, and Best Practices: A Desk Reference Book for Innovation and Growth. Prentice Hall, 2007. 864 p.

6. Mayo A. Human Resources or Human Capital?: Managing People as Assets. Gower Publishing, Ltd., 2012. 356 p.

7. Meyer A., Tsui A., Hinings C.R. Configurational approached to organizational analysis// Academy of Management Journal. 1993. № 36 (10). P. 1175–1195.

8. Taiichi Ohno. Workplace Management. Gemba Press, 2007. 146 p.

9. 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.

**Целютина Т.В.**

*Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет, г. Белгород*

**Авилова Ж.Н.**

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

## **LEAN-ЛИДЕРСТВО В БЕРЕЖЛИВЫХ ПРОИЗВОДСТВАХ**

Бережливое производство, это, прежде всего, концепция организации бизнеса, ориентированная на создание привлекательной ценности для потребителя путем формирования непрерывного потока создания ценности с охватом всех процессов организации и их постоянного совершенствования через вовлечение персонала и устранение всех видов потерь. Бережливое производство затрагивает не только изготовление продукции («бережливое производство»), но и управление («бережливый менеджмент»), администрирование всех бизнес-процессов, деловой

документооборот («бережливый офис»), производственные и опытно-конструкторские разработки («бережливые разработки»).

Следует отметить, что бережливое управление, во-первых, это ориентация на менеджмент процессов, потоков, вовлечение персонала через Lean-культуру, ментальность, ценностную мотивацию, во-вторых, – это, бережливая самоорганизация персонала, основанная на бережливом мышлении. Таким образом, концепция бережливого производства охватывает все процессы организации, включая процессы менеджмента, процессы мотивации, проектирования, НИР и ОКР, обслуживания, логистики и др.

Несмотря на функциональную разнонаправленность идеи «бережливости», значимую роль в ее реализации играют сотрудники, как стратегический ресурс эффективного функционирования и устойчивого развития организации. Концепция бережливого производства сосредоточена на важности уважительного отношения к сотрудникам и создании способов, позволяющих персоналу думать и предлагать улучшения. Руководитель сможет достигать цели совместной деятельности благодаря тому, что умножит свои физические и интеллектуальные силы за счет коллективных сил подчиненных и целенаправленно будет их использовать. Это и является задачей руководителя любого управленческого уровня. Неумение выстраивать межличностные отношения, нелюбовь к своим партнерам и к себе порождают безынициативность, равнодушие и чувство вседозволенности. Осознание необходимости безотлагательного решения проблемы по улучшению поведения людей является основой для оптимизации корпоративной культуры в организации и укрепления мотивации и лояльности персонала. В последнее время стало актуально и престижно говорить о развитии внутренних Lean-лидеров и разработке стратегических методов удержания ценных сотрудников.

Многие отечественные предприятия стремятся перейти от «фокуса» – «мотивации и поддержки хороших исполнителей» к «фокусу» – «стимулирования инициативы и поддержки решений снизу». Руководителям нужны в команду сотрудники-лидеры готовые генерировать идеи, самообучаться, уметь управлять собой и своим поведением. Приведем пример компетентностно-функциональной модели, разработанной на основе результатов программы TUNING в рамках проекта «Подготовка управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации» [1]. Авторы исходили из того, что «компетенция – это квалификационная характеристика индивида, взятая в момент его включения в деятельность». Как нам представляется, данное определение наиболее близко к содержанию

управленческой функции современного Lean-лидера. «Под «моделью компетенций руководителя (лидера)» подразумевается, – по мнению авторов программы, – набор взаимосвязанных знаний, умений, навыков и ценностей, необходимых менеджеру для эффективной работы в организациях.

*Управленческая компетенция* – это «банк» навыков, практического опыта, знаний и умений, деловых качеств, которые позволяют быстро и эффективно принимать управленческие решения, с минимальным риском, для достижения конкретных целей (результатов).

*Когнитивные компетенции* (управление знаниями). Способности руководителя работать с большими массивами информации, управлять информационными каналами между своими структурными подразделениями, модифицировать процессы обучения и развития талантливых сотрудников в организации. Они включают в себя: концептуальное и аналитическое мышление, понимание сущности процессов организационного развития, распознавание проблем, определение их возможных причин и путей решения, поиск, анализ и мониторинг информации, видение и прогнозирование ситуаций внешней среды бизнеса, способность к самообучению и мн. др.

*Функциональные (специальные) компетенции*. Это компетенции, необходимые руководителю (лидеру) для решения актуальных задач, составляющих непосредственное содержание процессов и функций, за которые он ответственен и которые должен уметь делегировать: принятие стратегических управленческих решений, привлечение внешних и внутренних ресурсов компании для решения бизнес-задач, эффективное использование ресурсов организации, организация бизнес-процессов, тактическое и оперативное планирование, знание и применение мотивационных программ, формирование эффективной команды, самоорганизация и управление по целям и мн. др.

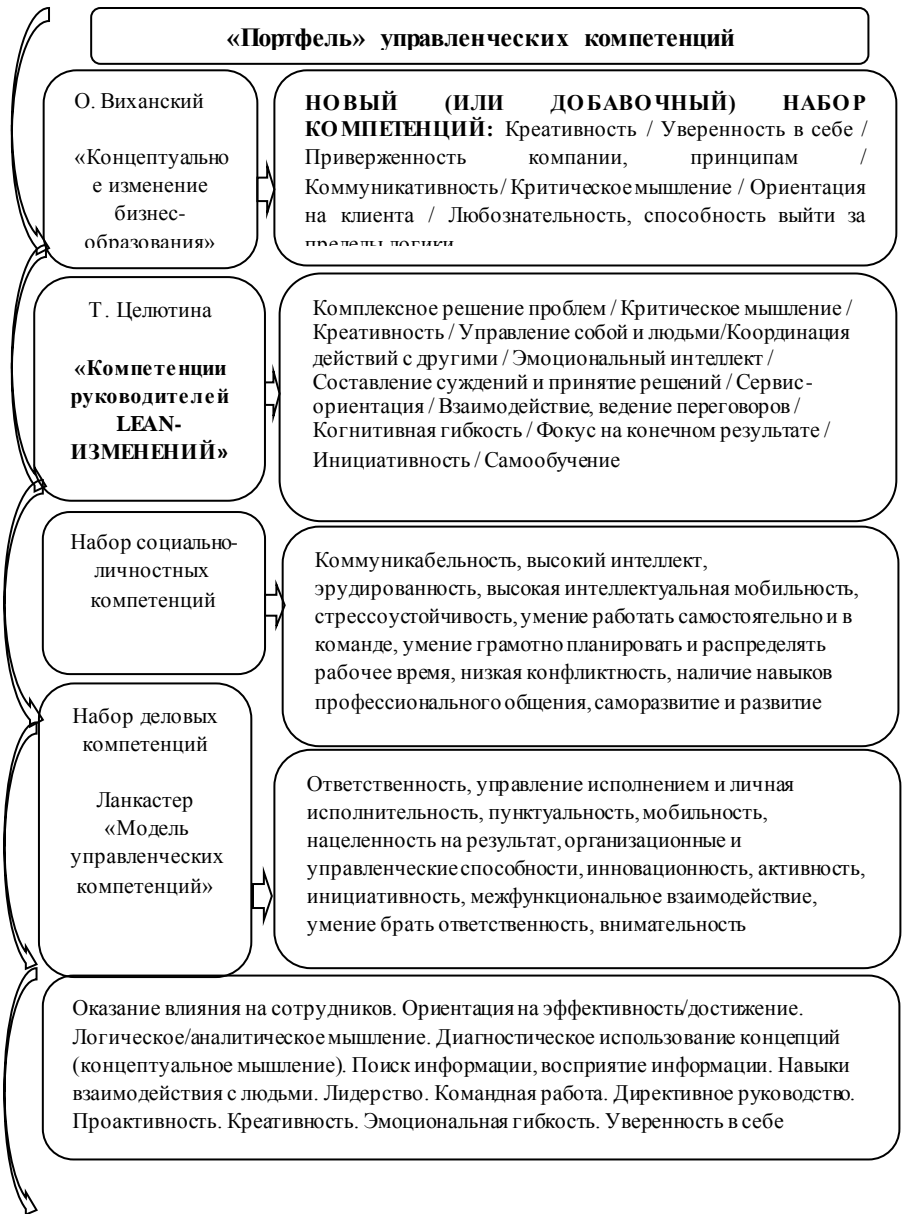
*Личностные компетенции*. Отражают способность лидера распоряжаться собственными ресурсами и, конечно, властью, способностью создавать у подчиненных состояние нацеленности на общую цель, поддерживать творческую креативную активность, оказывать подчиненным поддержку, наделять их полномочиями. Включают в себя: бережливый менеджмент, проектное управление и командообразование, энтузиазм, оптимизм, позитивное мышление, стрессоустойчивость, способность взять на себя ответственность, личностную систему ценностей, амбициозность, уверенность, харизматичность, мобильность, способность к инновациям, креативность, нацеленность на результат и мн. др.

*Этические компетенции.* В их основе лежит склонность влиять на среду своего окружения, стремление к улучшению и кардинальному изменению существующей ситуации, способность действовать в условиях неопределенности, развитое самосознание. Включают в себя: понимание социальной значимости и ответственности бизнеса, знание основ кросс-культурного менеджмента, уважение к конкурентам и контрагентам, способность к спонсорству и меценатству, лояльность к компании, толерантность, соблюдение этики деловой среды, дипломатичность, порядочность, следование законам и нормам права».

Представим управленческие компетенции для руководителей-лидеров, которые актуализируются в наиболее популярных компетентностных моделях [3, 4, 10] (рис. 1).

*Лидерство* – управленческое взаимодействие, основанное на очень эффективном для данной ситуации сосуществовании различных источников власти и направлений для достижения цели конкретной организации.

*Lean-лидерство* рассматривается, с одной стороны, как новый тип производственных отношений и как культурная установка и ценность – с другой. Бережливое производство основано на новом поведении руководителей, менеджеров, специалистов, служащих и рабочих. Задача руководителей организации - преобразовывать лидерские мотивы персонала в систему поведения, ориентированную на потребителя, акционеров, постоянное улучшение и снижение потерь.



**Рис. 1. Рекомендуемый оптимальный «портфель» управленческих компетенций** (источник: составлено авторами)

*13 HR-идей про lean-лидеров [2].* Вовлеченность персонала. Это влияние на других людей.

2. Управленческий статус.
3. Командная работа.
4. Рациональные управленческие решения, быстрые предложения (уверен в себе на 1000000000000%).
5. В руках власть (властные ресурсы).
6. Управление изменением сознания и ответственности.
7. Точно в срок.
8. Понятная всем социальная позиция.
9. Лидер – символ эмоционально-психологической общности группы.
10. Постоянное совершенствование.
11. Справедливость.
12. Увлеченность.
13. Инициативность и т.д.

*Вовлечение персонала в бережливое производство* достигается за счет создания специальной среды в отношениях между работниками, в которой каждый может выполнять роли и функции, как правило, свойственные руководителям: планирование и организация деятельности, разработка стандартов, контроль, мотивация. Для реализации перечисленных функций специалистам, служащим и рабочим предоставляется право участвовать в межфункциональных командах и проектах по улучшению на разных уровнях управления в роли лидера группы, инициатора, эксперта и др.

Вовлеченный персонал – это когда на всех местах в компании, от производственной «передовой» до зала совета директоров, работают уверенные в себе, компетентные люди, которые полны энтузиазма в работе. Такие люди делают репутацию компании безукоризненной и воспринимают ее интересы как собственные, обеспечивая её процветание.

1. True North ("истинный север") – совокупность целей, объединяющих и направляющих организацию.

2. Goal Alignment (регулировка целей) – управление целями на разных уровнях организации, создание стимулов.

3. Accountability Process (процесс отчетности) – система межуровневых отчетов и структурированных совещаний, для обеспечения непрерывного совершенствования.

*Идеальные процессы* – результат управления при котором методы выполнения работ постоянно совершенствуются, количество потерь



сводится к минимуму, а проблемы качества и эффективности производства решаются быстро в местах их возникновения людьми, которые могут их решить наилучшим способом.

1. Intelligent Workplace (эффективная рабочая среда) – организация рабочего пространства, способствующего продуктивной работе с элементами визуального контроля.

2. Standard Work (стандартизированные процедуры) – выявление, документирование и совершенствование лучшего из известных способов выполнения работы.

3. Problem Solving (методы решения проблем) – применение структурированного эффективного метода решения проблем с целью исключения коренной причины.

*Истинное руководство* – такое поведение лидеров, которое примерами своих действий вовлекает персонал в процессы непрерывного совершенствования; лидеры выполняют роль наставников и передают персоналу свой опыт, формируют убеждения в коллективе, обеспечивая нужные результаты.

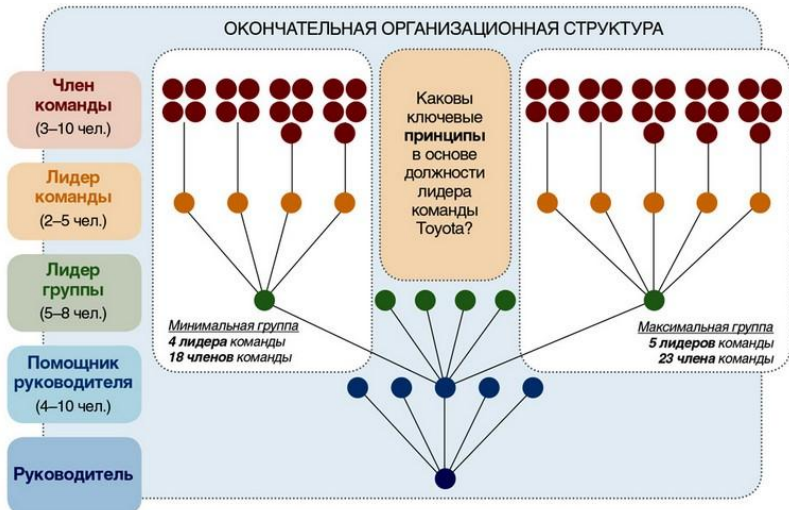
1. Leadership Routines (ката руководителя) – ежедневные процедуры лидера;

2. Engaging Leadership (способность вовлекать) – навыки создавать атмосферу, которая мотивирует коллектив начинать день с понимания своих и общих задач, а заканчивать – с чувством выполненного долга;

3. Team Performance Coaching (навыки эффективного наставника) – навыки создания командного духа, личной значимости и вклада в общую эффективность.

Главный тезис – устойчивое развития – это преобразования в умах и действиях персонала.

Лучшие предприятия обязательно имеют талантливое руководство. Новое глобальное Lean движение породило и новый тип управленцев, которые способны принять и эффективно применять на практике его методы, — это Lean-лидеры. Лидерство неоднородно. Во многих компаниях, например, активно применяется командно-контрольная модель управления, где руководитель — главный: только он принимает решения, формирует стратегию, видение, и делает это, отдавая приказы. Командно-контрольная система всегда идет сверху вниз, но это не лучший вариант. Управление в духе Lean антагонистично такой модели, поскольку в бережливом производстве много разных вариантов лидерства (рис. 2). Поэтому Lean-преобразования следует начинать с главного – смены стиля управления в компании.



**Рис. 2. Система лидерства (на примере предприятий «Тойоты»)**

Lean-лидерство начинается с базовых *ценностей кайдзен* — непрерывного совершенствования и уважения к людям. Это — истинные ценности. Это — принципиально иной уровень отношений с сотрудниками, благодаря чему те постоянно генерируют идеи, делятся ими с руководителями, а затем реализуют их на практике.

У системы Lean две основы — вызов и непрерывное улучшение. Если не будет вызова, значит, не будет непрерывного улучшения, и наоборот: процесс непрерывного улучшения порождает новые вызовы. И для их решения требуется развитие команды через развитие отдельных личностей, которые владеют инструментарием и, следовательно, будут знать, что делать в каждом конкретном случае.

Таким образом, всё упирается в командные усилия, которые, в свою очередь, аккумулируют усилия каждого индивидуума. В результате команда становится более компетентной и может решать уже более сложные задачи. Прирост ценности происходит только у людей, тогда как оборудование просто изнашивается. Однако прирост ценности человека возможен только через его развитие. Поэтому очень важно, чтобы у Lean-лидера был внутренний драйв, чтобы он сам хотел учиться. Формируется руководитель исключительно на основе собственной практики. Лидером становится только тот, кто способен контролировать ситуацию, анализировать данные и принимать самостоятельные решения. И если в компании этот навык распространяется на все уровни — от топ-

менеджмента до рабочих, созданный функционал дает кумулятивный эффект и проявляется всегда, когда возникают серьезные проблемы и приходится коллективно решать сложные задачи.

### *Литература:*

1. Программа подготовки управленческих кадров // Официальный сайт Министерства экономического развития РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/the-imd-world-competitiveness-yearbook/info> (дата обращения: 19.10.2019)
2. Целютина Т.В. Управление развитием персонала в условиях бережливого производства: 13 шагов от старта проекта до формирования LEAN-культуры // В сборнике: Проектная и бережливая синергия как фактор повышения производительности труда (образование) Сборник материалов форума. Под научной редакцией Л.А. Зимаковой. 2018. С. 58-59.
3. Третьякова Л.А., Целютина Т.В., Авилова Ж.Н., Астахов Ю.В., Минаева Л.А., Проняева Л.И., Шаврина Ю.О. HR-менеджмент в условиях геополитической турбулентности: инновационные способы формирования и поиск новых возможностей развития: Монография. – Белгород: ООО «ЭПИЦЕНТР», 2016. - 184 с.
4. Целютина Т.В., Власова Т.А. Культура бережливого производства как социально-экономический регулятор организационного поведения персонала // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 4-2. С. 301-309.
5. Kaplan R.S., Norton D.P. The Balanced Scorecard – Measures then drive Performance // The Harvard Business Review. 1992. Vol. 70. № 1. P. 71-79.
6. Lynne Hambleton. Treasure Chest of Six Sigma Growth Methods, Tools, and Best Practices: A Desk Reference Book for Innovation and Growth. Prentice Hall, 2007. 864 p.
7. Mayo A. Human Resources or Human Capital?: Managing People as Assets. Gower Publishing, Ltd., 2012. 356 p.
8. Meyer A., Tsui A., Hinings C.R. Configurational approached to organizational analysis// Academy of Management Journal. 1993. № 36 (10). P. 1175–1195.
9. Taiichi Ohno. Workplace Management. Gemba Press, 2007. 146 p.
10. 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.

**Чернятина А.В.**

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

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Введение и постановка проблемы.** Инновационная активность современного предприятия определяется прежде всего качеством и квалификацией персонала. Усложнение требований к работникам со стороны работодателей не может автоматически обеспечить повышение уровня конкурентоспособности предприятия, которая зависит от действия многих факторов. На предприятиях России в основном практикуются устаревшие подходы к управлению. Именно поэтому задача поиска и внедрения современных, инновационных подходов к управлению персоналом является важной и актуальной.

**Целью работы** является исследование современных организационных подходов к управлению персоналом в контексте развития его инновационного потенциала и обоснование условий их применения в деятельности предприятий.

**Результаты исследования.** Методы управления персоналом - это способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования предприятия. Среди традиционных методов управления персоналом можно выделить следующие основные группы: административные, экономические, социально-психологические [1, 5]. Они продолжают использоваться на практике и формируют основу отношений между работодателями и наемными работниками. Но в современном инновационном мире эти методы уже не являются действенными, как раньше. Кроме того, результативность их применения зависит от многих факторов, в том числе социально-экономических отношений в обществе, уровня экономического развития страны и уровня доходов населения, этапа жизненного цикла предприятия, стратегических целей дальнейшего развития. Именно поэтому предприятия, ориентированные на устойчивое развитие, ищут новые пути для повышения эффективности деятельности персонала, что в будущем обеспечит формирование системных конкурентных преимуществ.

Проанализировав данные табл. 1, можно с уверенностью сказать, что инновационные методы управления персонала являются более эффективными с точки зрения сравнения преимуществ и недостатков.

Инновационные методы управления соответствуют важному сегодня компетентностного подхода, который предусматривает ориентацию на обучение персонала и тщательный отбор кандидатов по критериям профессионализма. Именно это принесет в будущем пользу и финансовое вознаграждение как работнику, так и предприятию. Известно, что ведущие компании и корпорации мира, чтобы не терять позиций на рынке и достигать новых высот постоянно ищут пути совершенствования своей продукции и услуг. Для создания улучшенного, инновационного продукта необходима движущая сила - инновационный персонал. [2, 67]. Это персонал, который не боится бросать вызовы, быть творческим, создавать новое, предлагать руководству свое видение будущего предприятия и при этом оставаться клиентоориентированным. Предприятие должно способствовать этому различными методами, мотивировать, а не подавлять инициативы. Результаты проведенного исследования опыта использования традиционных и инновационных методов управления персоналом в практике ведущих компаний мира представлены в табл. 2.

**Таблица 1**  
**Сравнительная характеристика методов управления персоналом**

Методы	Содержание	Характеристика	Преимущества	Недостатки
Традиционные методы управления персоналом				
Административные методы	Методы, основанные на дисциплине, ответственности, власти, принуждении.	Это методы прямого воздействия, носящие директивный, обязательный характер. При этом осуществляется прямое воздействие на объект управления; существует обязательность выполнения административных решений высших органов для подчиненных структур; строго определена ответственность за невыполнение указаний и распоряжений.	Оперативное достижение целей; не требует значительных материальных затрат.	Подавляется инициативность, отсутствуют стимулы; есть страх увольнения.

Оценка деятельности	Подбор персонала	Социально-психологические методы	Экономические методы
Процесс установления ответственности за качественные характеристики	Тщательный отбор кандидатов с целью получения лучших работников для процветания предприятия	Направлены на управление социально-психологического отношениями, складывающимися в коллективе.	Мотивация трудовой деятельности, заключается в материальном стимулировании работников. конкуренции в коллективе.
Регулярная характеристика руководителями своих подчиненных с точки зрения как достигнутых ими результатов, так и того, благодаря чему они достигнуты и как могут быть улучшены.	Эффективный и последовательный процесс найма и отбора способствует улучшению деятельности компаний по международному бизнес-сценарию, а структурированный процесс найма определяет наиболее подходящих кандидатов из рабочего блока.	Создание благоприятных условий для совместной деятельности трудовых коллективов; введение системы социального регулирования; создание обстановки социально-психологической заинтересованности в выполнении любой важной работы или в достижении определенных целей, результатов.	Руководство организации с помощью различных компонентов оплаты труда регулирующего материальную заинтересованность работников.
Активность в инновационной деятельности, из-за возможности осуществления своей работы	Возможности оценки современного состояния кандидатов с учетом особенностей организации будущей должности.	Мотивация путем удовлетворения нематериальных потребностей (повышение статуса, роли личности), минимизация психологических конфликтов	Влияние на людей через материальные потребности; поощрение проявления инициативы.
Занимает много времени.	Экономические издержки, затраты времени.	Отсутствие материального поощрения	Возможно появление конкуренции в коллективе, что

Система вознаграждений	Управление карьерой	Система вознаграждений	Управление карьерой	Система вознаграждений	Управление карьерой
Мотивация работников путем удовлетворения их потребностей.	Достижение целей в области карьеры.	Мотивация работников путем удовлетворения их потребностей.	Достижение целей в области карьеры.	Мотивация работников путем удовлетворения их потребностей.	Достижение целей в области карьеры.
Обеспечение финансовой награды, продвижение и другого признания, чтобы мотивировать работников рисковать, развивать новые продукты и создавать новые идеи.	Профессиональное развитие работника, то есть вступления в нужной для занятия желаемой должности квалификации через профессиональное обучение, стажировку, повышение квалификации.	Обеспечение финансовой награды, продвижение и другого признания, чтобы мотивировать работников рисковать, развивать новые продукты и создавать новые идеи.	Профессиональное развитие работника, то есть вступления в нужной для занятия желаемой должности квалификации через профессиональное обучение, стажировку, повышение квалификации.	Обеспечение финансовой награды, продвижение и другого признания, чтобы мотивировать работников рисковать, развивать новые продукты и создавать новые идеи.	Профессиональное развитие работника, то есть вступления в нужной для занятия желаемой должности квалификации через профессиональное обучение, стажировку, повышение квалификации.
Рост и трудом; возможность творческой реализации и	Мотивированные работники; снижение текущей заинтересованности в сфере	Рост и трудом; возможность творческой реализации и	Мотивированные работники; снижение текущей заинтересованности в сфере	Рост и трудом; возможность творческой реализации и	Мотивированные работники; снижение текущей заинтересованности в сфере
Экономические издержки.	Высокий уровень конкуренции среди работников.	Экономические издержки.	Высокий уровень конкуренции среди работников.	Экономические издержки.	Высокий уровень конкуренции среди работников.
Инновационные методы управления персоналом					
Оценка деятельности	Подбор персонала	Оценка деятельности	Подбор персонала	Оценка деятельности	Подбор персонала
Процесс установления соответствия качественных характеристик	Тщательный отбор кандидатов с целью получения лучших работников для процветания предприятия	Процесс установления соответствия качественных характеристик	Тщательный отбор кандидатов с целью получения лучших работников для процветания предприятия	Процесс установления соответствия качественных характеристик	Тщательный отбор кандидатов с целью получения лучших работников для процветания предприятия
Регулярная характеристика руководителями своих подчиненных с точки зрения как достигнутых ими результатов, так и того, благодаря чему они достигнуты и как могут быть улучшены.	Эффективный и последовательный процесс найма и отбора способствует улучшению деятельности компаний по международному бизнес-сценарию, а структурированный процесс найма определяет наиболее подходящих кандидатов из рабочего блока.	Регулярная характеристика руководителями своих подчиненных с точки зрения как достигнутых ими результатов, так и того, благодаря чему они достигнуты и как могут быть улучшены.	Эффективный и последовательный процесс найма и отбора способствует улучшению деятельности компаний по международному бизнес-сценарию, а структурированный процесс найма определяет наиболее подходящих кандидатов из рабочего блока.	Регулярная характеристика руководителями своих подчиненных с точки зрения как достигнутых ими результатов, так и того, благодаря чему они достигнуты и как могут быть улучшены.	Эффективный и последовательный процесс найма и отбора способствует улучшению деятельности компаний по международному бизнес-сценарию, а структурированный процесс найма определяет наиболее подходящих кандидатов из рабочего блока.
Активность инновационной деятельности, изобретения, за возможность обсуждения своей работы	Возможности оценки современного состояния кандидата с учетом особенностей организации будущей должности.	Активность инновационной деятельности, изобретения, за возможность обсуждения своей работы	Возможности оценки современного состояния кандидата с учетом особенностей организации будущей должности.	Активность инновационной деятельности, изобретения, за возможность обсуждения своей работы	Возможности оценки современного состояния кандидата с учетом особенностей организации будущей должности.
Занимает много времени.	Экономические издержки, затраты времени.	Занимает много времени.	Экономические издержки, затраты времени.	Занимает много времени.	Экономические издержки, затраты времени.

Обучение	Повышение уровня квалификации персонала.	Помогает работнику приобретать знания, навыки и умения, способствующие инновациям в сфере продуктов, производственных процессов и методов управления в повседневной работе.	Увеличение производительности труда сотрудников; рост потенциала работников и всей организации	Расходы на учебную литературу / тренинги.
----------	--	---	--	---

Источник: составлена на основе [3, 55-100].

Таблица 2

**Опыт использования инновационных методов управления персоналом в практике ведущих компаний мира**

Предприятие	Основной акцент	Характеристика
“Procter and Gamble” (США)	Обучение	Внимание сосредотачивается на развитии навыков работников с направлением их на соответствующий карьерный путь и с помощью перейти к своей следующей роли в трех программах "Procter & Gamble".
“Apple” (США)	Подбор персонала	Уникальная система подбора персонала, включающая в себя тщательный отбор с трех-четырёх раундов, оценку выступления, положение тела, жестов, и в прошлом интервью со Стивом Джобсом.
“Adidas” (Германия)	Обучение	С 2006 года началась учебная программа по управлению человеческими ресурсами, которая сосредоточена на подготовке менеджеров. Во время учебы менеджеры изучают инновационные методы управления персоналом, а именно систему набора персонала, систему компенсации и выплат, обучения и определения целей и оценки эффективности .
“Samsung” (Южная Корея)	Обучение	Создание центров развития лидерства для расширения возможностей своего персонала, кроме того, помощь специалистам по профессиональным вопросам, таких как, например, маркетинг, планирование, телекоммуникации, финансы .



“Nikon” (Япония)	Оценка деятельности	Корпорация использует самостоятельную систему отчетности, а это значит, что работники встречаются со своими руководителями по степени необходимости. На ежегодной основе они отчитываются о своих достижениях и стремление для управления карьерой .
---------------------	------------------------	--

*Источник: составлена на основе [4, 48-56].*

Зарубежные предприятия в основном ориентируются на использование инновационных подходов, поскольку потенциал традиционных подходов исчерпан. Некоторые крупные компании России, такие как, например, Почта России, руководствуясь примером успешных корпораций и поняв секрет успеха, выходят на новый уровень результативности деятельности благодаря успешному управлению персоналом. Только понимание необходимости финансирования развития персонала может вывести компанию на новый уровень. Мотивированы, энергичные и оснащены новым полезным багажом знаний работники приносят, как правило, финансовую выгоду и процветания предприятию. [5, 79].

**Выводы.** Таким образом, персонал и на уровне современной науки менеджмента, и на уровне практики рассматривается как движущая сила решения проблем, связанных с конкурентоспособностью, экономическим ростом и эффективностью функционирования любого предприятия. Управление персоналом превращается в самую важную составляющую системы управления современным предприятием, поскольку все цели организации достигаются за счет идей, подходов, энергии персонала. Система кадрового менеджмента предприятий России нуждается в улучшении методов работы с персоналом и применением достижений зарубежной науки и лучшего практического опыта. А это фактически требует изменения философии отношений между работодателями и наемными работниками. Соответственно, стратегическое значение приобретает балансирование между применением традиционных организационно-экономических, социально-психологического и правовых методов управления и поиском набора новых механизмов и инновационных методов воздействия на персонал.

### *Литература:*

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – десятый издание. – СПб.: Питер, 2012. – 848 с.

2. Касич А.А. Воплощение концепции стратегического управления в практику отечественных предприятий / А.А. Касич // БизнесИнформ. – 2014. – № 11. – С. 290-294.

3. Гавкалова Н.Л. Классификация концепций управления персоналом / Н.Л. Гавкалова, В. Соболев // Бизнес-Информ. – 2011. – № 9. – С. 168-171.

4. Елисеева О.К. Стимулирование в системе управления персоналом предприятий / О.К. Елисеева, Н. Углова // Бизнес-Информ. – 2017. – № 4. С. 388-392.

5. Касич А.А. Управление конкурентными преимуществами предприятия / А.А. Касич, Ж.В. Харькова // Экономический анализ. – 2016. – № 2. – Т. 25. – С. 79-85.

**Четвертухин В.Р., Фирнова Р.П.**

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

## **ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Благодаря способствованию упрощению и повышению эффективности деятельности человека, информационные технологии внедряются в самые разные сферы, повышая роль компьютера в жизни людей. Важнейшей сферой деятельности человека является образование, именно от неё зависит компетентность будущих специалистов. Но работоспособность студента зависит не только от получаемых знаний, но и от качественной физической подготовки. Насколько же компьютерные технологии уже затронули процесс физического воспитания студентов? Говорят, что старое средство порой самое верное, поэтому также интерес представляет вопрос, а стоит ли вообще внедрять или продолжать внедрять эти технологии в сфере физической культуры? И если да, какие пути оптимизации спортивной подготовки возможны в ближайшем будущем? Об этом пойдёт речь в данной статье.

Перед тем, как перейти к ответам на поставленные вопросы, будет интересно узнать мнение самих студентов о том, насколько компьютерные технологии стали незаменимым спутником их занятий по физической культуре. Для этого был проведён опрос среди студентов 3 курса кафедры программного обеспечения вычислительной техники и автоматизированных систем БГТУ им. В.Г. Шухова. Всего в опросе приняли участие 40 человек. Студентам был задан вопрос: считаете ли Вы, что информационные технологии помогают Вам в процессе

физической подготовки? Результаты опроса приведены на рис. 1. Из них можно сделать вывод, что большинству участников (60%) ИТ-технологии никак не помогают в занятиях физкультурой. Остальные (40%) так или иначе пользуются техническими новшествами для спортивной подготовки. Такое распределение голосов оставляет вопрос: почему использование компьютерных технологий не распространено среди студентов? И, если значительная часть всё же их применяет, то какие именно?

Отсутствие применения ИКТ в физической культуре объясняется далеко не тем, что эти технологии неприменимы в этой сфере. Если обратить внимание на профессиональный спорт, мы увидим их практически везде: от цифровых табло до системы автоматического определения голов. Проблема заключается в цене «айтизации» не только сферы физического воспитания, но и образовательной сферы в целом.



**Рис. 1. Результаты опроса**

В школах и высших учебных заведениях России долгое время использование новых технологий считалось дорогим излишеством, из-за чего их внедрение ограничивалось лишь специальностями, которые напрямую связаны с ними. В настоящее же время можно увидеть переход к электронным библиотекам и интерактивным доскам, но в подавляющем большинстве учебных заведений на занятиях по физической культуре применением информационных технологий можно считать разве что цифровой секундомер [1]. В чём же причина такой консервативности?

Проблема заключается в том, что вектор развития технологий в сфере общей физической подготовки направлен на учёт индивидуальных особенностей организма человека. Для этого создаются различные гаджеты и разрабатывается программное обеспечение для них, имеющее

персональную настройку. Подобные гаджеты, примеры которых будут рассмотрены далее, всё ещё являются новинкой и своего рода прорывом, что делает их дорогими, а привязка к конкретному человеку заставляет либо закупать девайсы в большом количестве, либо доверять кому-либо ответственность за их перенастройку. Поэтому применение компьютерных технологий для занятий физической культурой и спортом скорее зависит от желания быть в форме и покупательной способности студента.

Какие же гаджеты помогают сделать процесс физической подготовки более эффективным? Наиболее популярным и удобным устройством является **фитнес-браслет** и различные его вариации. Только в текущем десятилетии эти браслеты смогли вместить в свой маленький корпус множество необходимых для оптимальных занятий функций. Сейчас функциональные возможности фитнес-браслета входят и в более мощный гаджет – смарт-часы, но он не расширяет спортивные возможности, поэтому рассмотрен не будет. Существует множество производителей девайсов для спорта, среди которых есть и российская компания Onetrak. Компания существует с 2014 года и пока что является единственным представителем России на рынке. Onetrak также занимается внедрением информационных технологий для спорта в школы и ВУЗы, является партнёром нескольких ведущих университетов страны. Поэтому рассмотрим функционал фитнес-браслетов на примере созданного российским производителем гаджета – ONETRAK C320 Pulse.

Браслет (рис. 2), учитывая физические данные носителя, определяет расход калорий в покое и в движении. Ведёт подсчёт шагов и дистанции, распознавая аэробные шаги и бег. С помощью официального приложения можно устанавливать на браслете напоминания о необходимости выпить воды, поесть или размяться. Также можно задать цели по количеству воды, шагам, дистанции, энергобалансу и длительности сна. Для контроля питания в приложении собраны данные о калорийности и пищевой ценности 16 млн продуктов и блюд. Внести съеденное в дневник питания можно с помощью сканера штрих-кодов, поиска по названию или меню кафе. Приложение считает потреблённые калории, баланс калорий, соотношение белков, жиров и углеводов. В приложении доступна статистика с детализацией до 2 минут по каждому из параметров, а также дневная и глобальная сводки. Датчик пульса включается вручную на браслете или в приложении, автоматически в заданное время и дни недели, есть функция постоянного мониторинга пульса. Для анализа фаз сна браслет переводится в режим мониторинга сна, в приложении можно посмотреть длительность и эффективность сна, соотношение глубокой, лёгкой фазы сна и активности [2].

Кроме аппаратных устройств интерес представляют различные приложения, учитывающие индивидуальный подход к оптимизации занятий спортом. Самые популярные из них – программы подбора тренировок и составления спортивной диеты по показателям человека. Обычно этими показателями являются рост, вес и возраст, но существуют и более сложные приложения, учитывающие другие факторы. Сейчас такие программы чаще всего являются мобильными или Web-приложениями.



**Рис. 2. Внешний вид браслета Onetrak**

Пример таких программ – комплекс приложений от разработчика Passion4Profession на платформе iOS. Каждое приложение способно интегрироваться с встроенным на iOS приложением «Здоровье», которое хранит информацию о возрасте, весе и росте. После этого каждое из приложений подбирает план тренировок на свою группу мышц: руки, грудь, пресс, бёдра или ягодицы. Сами планы создаются опытными тренерами-специалистами. Выполнение упражнений пользователь может посмотреть в записанных видео на примере 3D-модели [3].

Другой пример – приложение Adidas Training. В нём нет учёта роста и веса пользователя, но зато учитывается его степень подготовки и желаемый результат (накачать мышцы, похудеть или же просто поддерживать тело в тонусе). Также учитывается возможность пользователя заниматься спортом только дома, а не в зале, степень нагрузки его рабочего графика, т.е. сколько времени пользователь готов уделять тренировкам в день. Упражнения также записаны на видео, но их можно выводить на большой экран, используя планшетный компьютер или же телевизор [4].

Главное преимущество таких приложений – индивидуальный подход к их пользователям. Как известно, в большинстве учебных заведений на занятиях по физической культуре студенты разделяются на две группы:

основная и специальная. Поскольку учитывать возможности каждого отдельного студента для преподавателя представляется невозможным, на этом индивидуальный подход к физической подготовке заканчивается. Но ограничиваться использованием только подобного приложения тоже не стоит – это означает полагаться на собственную компетентность в физической подготовке и спорте. Идеальным сочетанием были бы занятия по плану, составленному программой, под контролем опытного преподавателя.

Как уже было отмечено, использование вышеописанных технологий в занятиях физкультурой пока что зависит от желания и кармана самого студента. Но многие компании уже реализуют проекты по внедрению своих продуктов в школах и ВУЗах по всему миру. Поэтому переход к более эффективной физической подготовке студентов можно ожидать в ближайшем будущем.

### *Литература:*

1. Виноградов, П.А. Спорт в мире информации / П. А. Виноградов, В. А. Савин // Теория и практика физической культуры, 1997, № 11. – С. 59-62.
2. Домашняя страница компании Onetrak: <https://onetrak.ru>
3. Домашняя страница компании P4P: <http://passion4profession.net/#/>
4. Приложение Adidas Training: <https://apps.apple.com/us/app/adidas-training-by-runtastic/id1035263816>

**Шамаева О.П., Хорошун Н.А.**

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

### **КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Необходимость формирования команды может возникать в различных ситуациях развития организации. Быстрые изменения как в политике, так и в бизнесе приводят к появлению задач, для решения которых в данный момент отсутствуют конкретные специалисты. Существуют примеры создания команды в кризисных для организации ситуациях, когда основной ее задачей становится поиск путей выхода из кризиса при кардинальном изменении управленческой стратегии руководства организацией. Команда может быть сформирована в случае, когда решение задачи требует творческого подхода от определенной

группы людей и не под силу отдельно взятому, пусть даже гениальному, человеку.

В последнее время руководители многих организаций приходят к осознанию важности формирования команды единомышленников, слаженности работы коллектива для достижения поставленных перед фирмой или компанией целей, то есть к необходимости создания эффективной команды.

Одним из наиболее востребованных личных качеств, наряду с профессионализмом, является способность специалиста действовать в команде.

**Команда** – это особый вид небольшой группы, которая характеризуется наличием специальных черт, определяющих эффективность ее деятельности (сочетание индивидуальности и коллегиальности; взаимная зависимость, определенная степень закрытости от постороннего влияния, постоянная коммуникация и др.).

*Ключевым фактором эффективной работы команды* является способность каждого ее члена «работать на результат».

Однако на практике психологический акцент нередко смещается с результатов деятельности на межличностную конкуренцию, что часто приводит к скрытой и явной конфронтации. А это, в свою очередь, ведет к деловому и экономическому спаду, формирует напряжение внутри коллектива, разрушительно воздействует на личность.

Люди, составляющие команду:

- работают лучше и эффективнее;
- понимают друг друга;
- рационально распределяют между собой роли;
- не тратят лишнего времени на выполнение поставленных задач;
- стабильно работают;
- не стремятся никуда уходить из компании, в которой хороший психологический климат, и главное – они добиваются лучших результатов.

Слово «Командообразование» или *teambuilding*, как и большинство широкоупотребляемых в современной бизнес-лексике терминов, пришло из английского языка.

Дословный перевод «командообразование» – «построение команды». Однако технологию командообразования все понимают по-своему. Например, в крупных западных компаниях принято отмечать вехи серьезных проектов совместным походом в боулинг-клуб или выезжать на природу с шашлыком, пивом или еще чем-то покрепче. Сотрудники, занятые в одном проекте, командуются таким способом.

Существуют тренинговые компании, специализирующиеся на физических способах командообразования – разного рода веревочные курсы, связанные со спортивной активностью на природе, часто с экстримом.

Есть классические обучающие семинары по командообразованию, где расскажут о различных ролях в команде и лидерстве. Это хорошая возможность получить знания и в безопасных «лабораторных» условиях попробовать себя в разных командных ролях.

Как правило, руководитель, дающий задание менеджеру по персоналу, «найти тренинг по командообразованию», преследует определенную цель: сплотить коллектив для достижения конкретной цели или, как минимум, для повышения результативности общей работы.

В настоящий момент интенсивно пропагандируется идея отказа от старых способов управления и перехода к новым методам, позволяющим обеспечивать «больше, но теми же силами». Развитие новых информационных технологий привело к уменьшению численности сотрудников во многих организациях, а значит, оставшиеся должны брать на себя большую ответственность.

Соответственно повышаются и требования к сотрудникам: они должны иметь разнообразные навыки работы (быть компетентными во многих областях), быть способными самостоятельно принимать решения. В этой ситуации командная работа, где ответственность за конечный результат принимается всеми членами группы, видится как один из реальных способов выжить на рынке.

Начиная с 1994 г. командообразование использовалось в 40 % всех программ по организационному развитию. В настоящее время проводятся исследования и опросы успешности внедрения и эффективности командной организации работы. Опрос компаний о причинах внедрения командной организации труда показал следующее:

- повышение качества (38 %);
- увеличение производительности (22 %);
- уменьшение эксплуатационных расходов (17 %);
- удовлетворение работой (12 %); реструктуризация (5 %);
- другие (6%)

Создать высокоэффективную команду нелегко. Эта работа требует времени и упорства. Ни одна группа людей не становится командой единомышленников сразу. Любая команда проходит в своем развитии определенные стадии формирования.

Заметим, однако, что существуют два основных типа команд, в процессе формирования которых есть определенные отличия:



Проектные группы, созданные для выполнения какой-то конкретной задачи и существующие достаточно короткое время.

Постоянно существующие группы, отделы, службы, которые работают длительное время.

В проектных группах роли чаще всего уже распределены, хотя и могут меняться в процессе работы. В своем развитии проектные команды проходят следующие стадии:

- Узнавание и «притирка» друг к другу, выработка норм и правил поведения внутри команды. На этой стадии возможно возникновение конфликтов.

- Дальнейшая «притирка» и перераспределение ролей, отработка схем взаимодействия между членами команды для решения каких-либо рабочих и личных вопросов. На этой стадии возникновение конфликтов весьма вероятно.

- Интеграция и успешная работа команды по выполнению поставленных перед ней задач.

- Команда «охладевает» к работе. Между участниками вновь возможны конфликты, так как члены коллектива начинают задумываться, что им делать дальше. Важно уметь организовывать выход коллектива из проекта, работа над которым успешно завершена.

Какие стадии проходит *постоянно существующая группа*, прежде чем стать командой?

*Стадия узнавания друг друга*, «притирки», выработки групповых норм и правил поведения. В это время состав группы может быть нестабилен – люди могут уходить из группы или приходить в нее.

*Стадия распределения и закрепления* групповых ролей, принятия групповых норм членами команды.

Стадия выработки, закрепления и оптимизации схем взаимодействия между членами команды.

*Стадия интеграции* и успешной работы сформированной команды, коллектива.

На каждой стадии, особенно на первых трех, возможно возникновение конфликтных ситуаций, которые нужно уметь конструктивно решать, и этому нам тоже предстоит научиться.

Для успешного функционирования команды важны все люди и все роли, которые они выполняют. Вы, вероятно, сталкивались в жизни с такой ситуацией, когда в коллективе нет человека, способного взять на себя ответственность за принятие решения и стать лидером, или когда все предлагают хорошие идеи, но нет человека-организатора, который смог бы претворить эти идеи в жизнь. Часто бывает, что один человек в себе объединяет несколько ролей. Но, как правило, он не может делать все

достаточно эффективно, поэтому надо подготавливать к выполнению каких-то ролей и других.

**Командообразование** – это процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организации, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический интеллектуальный и творческий потенциалы.

*Основные черты командного способа организации.*

Обычно командообразование проводится после организационной диагностики, аттестации или оценки персонала в организации и является своеобразным этапом в рамках консультирования по организационному развитию. В этом случае командообразование может проходить по трем направлениям:

- формирование высокоэффективных команд на основе данных аттестации или оценки персонала;
- подбор соответствующего персонала и комплектование существующих команд согласно информации, полученной в ходе организационной диагностики, аттестации или оценки персонала, с учетом знаний, умений, навыков и способности работать в команде;
- реформирование и перестраивание имеющихся команд на основе данных организационной диагностики, аттестации или оценки персонала с целью достижения максимальной эффективности.

В каждом конкретном случае стадии командообразования могут длиться разное время. Одни стадии могут быть свернуты и представлены фрагментарно, на других же – сделан акцент. Все зависит от конкретной ситуации, поставленной задачи и самой группы людей, которая может быть уже командой, просто группой или вообще отсутствовать.

На подготовительном этапе работы генеральным директором организации совместно с консультантами принимается решение провести организационную диагностику и оценить потенциал сотрудников для того, чтобы сформировать управленческую команду и в относительно короткий срок осуществить необходимые изменения в функционировании организации.

На этапе формирования образа желаемого будущего, общего видения достигается согласованность между всеми участниками, вырабатывается общее видение задачи. Группа определяет направления движения, цели, задачи и специфику деятельности своей организации. Как правило, консультант ставит перед участниками задачу: описать организацию через 1-1,5 года и определить ее цели. Они должны быть:

- реалистичны;
- конкретны;

– стимулирующие, т. е. побуждать к совершению каких-либо действий в направлении реализации этих целей.

Общее видение не означает, что все участники командообразования должны мыслить одинаково, но каждому участнику необходимо знать то, что видит другой, и иметь хотя бы минимальное согласие с ним относительно образа своей организации и ее целей. Выработка общего видения позволяет снять противоречия между участниками относительно своей организации.

**Шамаева О.П., Жихалкина В.М.,  
Гариленко И.С., Науменко Н.А.**

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

### **ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Инклюзия – это постепенное включение ребенка с ограниченными возможностями здоровья в общий образовательный процесс с учетом его индивидуальных особенностей и качеств его личности.

Инклюзивное образование – гибкая система, где учитывают потребности всех учащихся, не только с проблемами развития, но и разных этнических групп, пола, возраста, принадлежности к той или иной социальной группе. Система обучения подстраивается под ребенка, а не ребенок под систему [1].

В основу инклюзивного образования положена идеология, которая исключает любую дискриминацию детей, обеспечивает равное отношение ко всем людям и создает особые условия для учащихся, имеющих особые потребности. Инклюзивное образование – это процесс развития общего образования, который подразумевает доступность его для всех.

Гуманистические ценности, которые заложены в идеи инклюзии, нельзя не понять сегодня тем, кто работает в образовании. Педагогу нельзя сейчас прийти в класс, если он не видит учеников, их отличия друг от друга.

Иногда приход одного ребенка заставляет всю школу меняться. И просвещенный, умный, грамотный директор действительно запускает планомерный процесс изменений.

В рамках действующего законодательства любое образовательное учреждение становится инклюзивным и должно быть готовым к обучению детей с особыми потребностями всех нозологий. Готовность учреждений заключается в создании безбарьерной среды и профессиональной подготовки кадров.

Это подразумевает как разработку специальных учебных курсов для педагогов и учащихся, так и техническое оснащение.

Организация инклюзивной практики требует от ее участников новых профессиональных компетенций и введения новых специалистов.

Самое важное для педагога – найти возможность корректировке учебного плана и сочетания различных возможностей на уроке, чтобы учить одновременно детей различного уровня. Это трудно, но возможно.

В концепции В.А. Лапшина и Б.П. Пузанова выделяются основные категории обучающихся с ОВЗ:

- Дети с нарушениями;
- Дети с нарушением речи;
- Дети с нарушением опорно-двигательного аппарата;
- Дети с умственной отсталостью;
- Дети с задержкой психологического развития;
- Дети с нарушением поведения и общения и др. [2, 3].

Введем несколько основополагающих понятий:

1. Специальные условия образования обучающихся с ОВЗ – Создание специальных условий преследует цель сформировать безбарьерную образовательную среду и обеспечить к ней равный доступ различных категорий лиц с ОВЗ.

2. Индивидуальный учебный план – учебный план, обеспечивающий освоение образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося.

Под психолого-педагогическом сопровождением обучающегося с ОВЗ следует понимать системный процесс направленного психолого-педагогического воздействия на основе выше выявленных психофизических особенностей ученика с целью обеспечить реализацию его особых образовательных потребностей.

Нормативная правовая база, регулирующая организацию инклюзивного образования, устанавливается:

- Конвенцией о правах ребенка ООН;
- Конвенцией ООН по правам инвалидов;
- Конституцией РФ;
- ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 27 ФЗ «Об образовании в РФ»;
- ФЗ от 24 июля 1998 г. № 124 ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ»;
- СанПиН 2.4.2.3286 – 15 от 10 июля 2015 г. №26.

К организационным документам следует отнести:

– Уста. Решение о внедрении практики инклюзивного образования требует внесения изменений в Уставе школы, предусматривающих принципы и правила совместного обучения и воспитания;

– Штатное расписание;

– Индивидуальные учебные программы и учебно-тематические планы на учебный год;

– Контингент обучающихся. Определять список лиц с ОВЗ;

– Договор с родителями, определяющий порядок организации образовательного процесса.

В круг основных задач специалистов психолого-педагогического сопровождения входят:

1. Получение знаний и усовершенствование знаний о психофизических особенностях развития различных категорий обучающихся с ОВЗ.

2. Участие в применении и разработке: адаптированных и примерных адаптированных общеобразовательных программ; программ психолого-педагогического сопровождения; прогрессивных методов, технологий и методик образования, воспитания и развития обучающихся с ОВЗ реабилитации.

3. Экспертная работа в рамках деятельности: психолого-медико-педагогической комиссии; психолого-медико-педагогического консилиума.

4. Взаимодействие с педагогическим составом, родителями социальным окружением в процессе образования обучающихся с ОВЗ [4].

В настоящее время в российском образовательном пространстве сложились два базовых подхода, отвечающих на классические вопросы педагогики – кого учить, как учить, чему учить.

Первый подход: лично-ориентированный, базируется на единстве четырех факторов – образование, обучение, воспитание, развитие. Компетентностный подход представляет содержание факторов образования, обучения, воспитания и развития в качестве компетенций - способности на основе полученного знания и опыта самостоятельно решать возникающие образовательные и жизненные ситуации. Своей главной целью ставит владение компетенциями как четко определенными психологическими и когнитивными процедурами. В то же время приобретение новых компетенций сталкивается с проблемой формального приращения знания и автоматизированного действия.

Положение обучающихся с ОВЗ в такой ситуации становится неоднозначным. С одной стороны, они должны достичь установленных для них индивидуальных показателей обучения, выраженных в компетенциях. На практике это означает, что педагогический коллектив

ставит закрепление у ученика компетенции, что будет свидетельствовать о выполнении индивидуального учебного плана составленной программы развития и индивидуальные программы реабилитации.

С другой стороны, обучение ребенка с ОВЗ требует формирования необходимых умений и закрепления навыков. Для этого необходимо проводить коррекционную работу, направленную на нормализацию психофизических особенностей и реализацию образовательных потребностей.

Для особых детей процесс социализации и образования основывается на исключительном внимании к их личности. Задачей педагога становится принятие и включение в социум такого ребенка не только как особенного, нетипичного и т.д., но прежде всего, как личности, равной любым другим особым и неособым детям. Отсюда следует что, в процессе обучения детей с ОВЗ требуется гармоничное сочетание формирования компетенций и развития личности.

Для успешного сочетания личностно-ориентированного и компетентного подходов следует учитывать три фактора инклюзивного образования: Знание психологических особенностей детей с ОВЗ; Знание характера основных проблем инклюзивного образования; значение и владение навыками применения основных инструментов психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ.

При подготовке к каждому занятию педагог и специалист психолого-педагогической поддержки должен учитывать взаимовлияние трех условий: глубина и характер органического поражения; деятельность существующего поражения. Чем больше длительным и ранним является поражение, тем значительнее будет проявляться отставание ребенка в психофизическом развитии и в способностях социальной адаптации; Качество социальной среды и психолого-педагогического сопровождения. Программа социальной адаптации и развивающих мероприятий обязательно должны выполнять условия двух пунктов. Только при включении полноценных психофизических особенностей в программы развития и реабилитации инклюзивный процесс будет продуктивным [5].

Приведем краткий обзор потребностей в связи с видами нарушений и требованиями, отвечающими потребностям:

- Нарушение опорно-двигательного аппарата. В данном случае на первый план выступают требования соблюдать ортопедический режим обучения. Так же требования материально-технической обеспеченности организации образовательного процесса (к примеру пандусы). Помимо этого – требования применять специально разработанные способы и средства.

- Нарушение слуха. В данном случае на первый план выходят требования материально-технического, организационного и методического обеспечения слухоречевого восприятия. Вариативности коммуникативной среды.

- Нарушение зрения. В данном случае на первый план выходит формирование зрительных образов, развитие представлений об образах предметов, действий, явлений. Пространственных представлений об окружающем мире, образе своего тела. Потребности в специальных технических средствах обучения.

- Нарушение психического развития. В данном случае на первый план выходит мотивация обучающего к познанию, развитие его когнитивных функций, расширение интеллектуального горизонта, укрепление эмоционально-волевой сферы, стабилизация психосоматической сферы.

- Тяжелые нарушения речи. В данном случае у обучающегося на первый план выходят такие потребности, как разнообразие коммуникативных моделей общения, навыки чтения и письма.

Индивидуальное участие позволит снимать обнаруживающиеся в расширенной социальной среде барьеры, постепенно подготавливать ребенка к более активному участию в социальной жизни. Согласно Методическим рекомендациям, особые требования предъявляются к составу и уровню подготовки специалистов, участвующих в подготовке и реализации СИПР.

Во-первых, состав специалистов должен отражать междисциплинарный характер знаний, необходимый для решения различных образовательных и воспитательных задач. Во-вторых, специалисты должны иметь высокий уровень профессиональной компетенции.

В решении задачи формирования инклюзивной культуры в образовательной организации существенный вклад может внести дополнительное образование в области творческой деятельности. Дело в том, что такое образование имеет два важных аспекта: с одной стороны, оно является сферой реализации собственных интересов ребенка, с другой – средством поддержки его способности вносить уникальный и незаменимый вклад в культуру [5, 6].

В заключении можно сказать, что педагогический опыт показывает высокую эффективность творческих лабораторий, в которых специалист сопровождается, ребенок, и его родители совместно подготавливают творческую работу.

***Литература:***

1. Мерлин В.С. Основы психологии личности. – Пермь, 1977.
2. Сабельникова С.И. Развитие инклюзивного образования/ С.И. Сабельникова // Справочник руководителя образовательного учреждения. – 2009. – № 1. – С. 42-54.
3. Интеграция детей с ограниченными возможностями в образовательный процесс. Нач. школа / авт.-сост. И.В. Возняк, Л.В. Годовникова. – Волгоград: Учитель, 2011. – 97 с.
4. Интегрированное и инклюзивное обучение в образовательном учреждении. Инновационный опыт / авт.-сост. А.А. Наумов, В.Р. Соколова, А.Н. Седегова. – Волгоград: Учитель, 2012. – 147 с.
5. Карташова Е. Должны ли дети обучаться вместе? // Методический журнал для педагогов-психологов «Школьный психолог». – 2012. - № 3 – С. 22-23.
6. Шалагинова К. Другой – не значит плохой! Методический журнал «Здоровье детей». – 2012. – № 1. – С. 46-48.

**Шамаева О.П., Антонов О. В., Фетисов А.С.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

### **ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

В последнее время проблема трудоустройства российских молодых специалистов, а именно выпускников профессиональных образовательных организаций, стала наиболее острой и требующей грамотного решения. Данная тема касается как самих выпускников и образовательных организаций, так и работодателей.

Дабы не быть голословными обратимся к официальной статистике. На официальном портале Министерства образования и науки РФ по мониторингу трудоустройства доступна информация, актуальная на 2016 год, более поздняя информация не предоставлена. Информацию предоставили 312 частных, 520 государственных и небольшое число муниципальных образовательных организаций [рисунок 1].



## УЧАСТНИКИ МОНИТОРИНГА

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ, ПРЕДОСТАВИВШИЕ ДАННЫЕ (ГОЛОВНЫЕ)



ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ, ПРЕДОСТАВИВШИЕ ДАННЫЕ (ФИЛИАЛЫ)



**Рис. 1. Инфографика участвовавших в мониторинге организаций**

В период с 2015 по 2016 годы по данным, предоставленным этими организациями, было трудоустроено 149 334 молодых специалиста. В среднем по стране было трудоустроено около 70% выпускников. Разница варьируется в пределах от 34% до 80% [1]. Можно сделать вывод, что в целом показатели трудоустройства достаточно высоки, однако есть свои нюансы в виде усредненных значений и неозвученных данных.

Даже по предоставленным данным понятно, что есть перспективные территории, где развитая инфраструктура способна обеспечить специалистов рабочими местами, а есть регионы с низким экономическим потенциалом и развитием, где опытные и квалифицированные специалисты не могут трудоустроиться, не говоря о выпускниках.

Также стоит отметить, что по данным мониторинга молодых специалистов было выпущено более чем по 1000 направлений подготовки. Следовательно, востребованные на рынке профессии с легкостью смогли перекрыть бесперспективные направления и результаты достаточно усреднены.

Еще одной проблемой исследования является то, что многие выпускники уже были трудоустроены не по специальности в момент выпуска.

И в конечном счете вся информация предоставлена самими образовательными организациями, которые переживают за свой престиж, и проверкой данных, естественно никто не занимался.

Суммируя все вышеизложенное, можно сделать вывод, что информация далеко не точная и достаточно устаревшая, однако по заявлению заместителя председателя правительства РФ Татьяны Голиковой систему мониторинга трудоустройства выпускников модернизируют в 2022 году и с этого года будет больше достоверной информации.

Итак, выпускник образовательной организации с документом об образовании и о квалификации, приходит на рынок труда, надеясь найти рабочее место по специальности, а в идеале – получать достойную зарплату. Однако в реальности, исходя из эмпирических наблюдений, больше половины молодых людей оказываются не востребованы в своем профессиональном сегменте. Подвешенное безработное состояние вынуждает молодого специалиста либо ждать возможности работать по специальности, либо задуматься о получении новой специальности, начиная путь обучения с начала. Конечно, профессиональная мобильность – это прекрасно, однако стоит учесть, что без гарантированного рабочего места обновление знаний – рискованный шаг.

После долгого ожидания возможности работы по специальности в большинстве случаев происходит резкое снижение трудовой мотивации, обесценивание и потеря профессиональных навыков. Весь тяжелый путь становления специалиста обнуляется без своевременного трудоустройства. Учитывая, что это не из ряда вон выходящий пример, а современная реальность – можно сделать вывод о глобальности проблемы в масштабах страны.

Главным заказчиком трудоспособных специалистов является государство и, пытаясь найти решение вышеобозначенной проблемы, органы власти перекадывают ответственность на производителя молодых специалистов – образовательные организации. Выражается это в потакании, мол, не тому вы их учите. Все это вытекает в повышенные требования к организациям, ужесточенному контролю к результатам образовательного процесса и так далее.

Без сомнений, мониторинг и корректировка образовательных услуг очень важны. Однако к качественному решению проблемы трудоустройства молодых специалистов должны быть подключены все субъекты современных трудовых отношений. Теперь попытаемся рассмотреть и соотнести задачи образовательных организаций и работодателей в плане согласованности их действий, т.к. от их слаженной работы зависит судьба будущих специалистов.

Первые в списке – образовательные организации высшего образования, т.к. это субъекты сразу двух рынков: рынка образовательных услуг и рынка труда. Их функционирование обязательно согласованно, ведь гарантия занятости выпускников – конкурентное преимущество по отношению к другим организациям. А также это означает положительную репутацию у потенциальных работодателей [2].

Постараемся наметить основные пути содействия высших учебных заведений трудоустройству молодых специалистов:

1. Безостановочный анализ рынка труда:

- анализ востребованности специальностей и прогнозирование изменения спроса;
- анализ тенденций и изменений требований к кандидатам на рынке труда.

2. Прямой контакт образовательных организаций с потенциальными работодателями и в последствии:

- определять какие профессии и специальности являются востребованными, а также необходимые параметры соискателей;
- приглашать работодателей в качестве экспертов образовательных программ, уточняя перечни компетенций, которыми должны обладать выпускники;
- взаимодействовать в создании кластера вакансий;
- проводить совместные образовательные программы совместно с работодателем;
- реализовывать направления сотрудничества, такие как практики, стажировки, семинары, выставки, конференции и ярмарки вакансий.

3. В образовательных организациях надо создавать специализированные структурные подразделения, которые должны заниматься вопросами содействия трудоустройству студентов и выпускников и проводить активные профориентационные мероприятия карьерного типа в рамках своей деятельности.

4. Образовательным организациям необходимо активнее взаимодействовать с муниципальными Центрами занятости населения и участвовать в государственных программах.

Теперь попытаемся проанализировать возможности содействия работодателей, учитывая, что позиция сотрудничества выгодна и для них. Отметим, что несмотря на перенасыщенность рынка труда специалистами с высшим образованием, практически в отношении каждой профессиональной группы представителей так называемых массовых профессий, работодатели все чаще говорят об отсутствии на нем нужного персонала, «кадровом дефиците» и «войне за головы», которую они ведут

на рынке труда не только среди опытных специалистов, но и среди студентов и выпускников Высших учебных заведений [3].

Это говорит о том, что у работодателей развивается интерес к профессиональной подготовке студентов. Большинство готовы принимать студентов и выпускников на стажировку и обучать корпоративным навыкам. Для этого организации рекламируют свои возможности, проводя презентации, устраивая выставки и ярмарки вакансий. Все в плюсе от такого взаимовыгодного сотрудничества.

Первое направление деятельности – активное участие работодателей в процессе подготовки молодых специалистов для своих организаций.

Второе направление – стандартизация приоритетных требований, предъявляемых к выпускникам, формирование конкретных списков профессиональных навыков, описание характеристик соискателей, создание открытых и структурированных описаний вакансий с учетом их профиля.

Определяющими факторами при подборе персонала и при формировании притязаний являются полнота информации и ее качество. Следовательно, чем больше информации о вакансии, и чем она детальнее, тем проще молодой специалист может быть трудоустроен. Недостаток информации и отсутствие акцента на важных для работодателя параметрах зачастую приводит к автоматическому отсеву выпускников при подборе нужной кандидатуры [4].

Следует указать на один принципиальный момент: заявляемые параметры по определению должны отличаться от требований к специалистам со стажем. На практике при оценке соответствия кандидата предлагаемой вакансии работодатель, как правило, не дифференцирует соискателей. Это приводит к тому, что молодые специалисты уступают по опыту и навыкам, хотя, как уже было сказано выше, и они могут представлять интерес для работодателя, поскольку обладают актуальными знаниями, гибкостью, обучаемостью, высокой трудовой мотивацией, изначальной лояльностью к организации и рядом других полезных личностных качеств и свойств.

Наряду с этим в некоторых исследованиях приводятся интересные факты. Мнения опытных работодателей в отношении молодого специалиста сводится к тому, что он должен быть, в первую очередь, потенциален по своим личностным качествам и компетенциям, во вторую, иметь хорошую профессиональную подготовку. Прочие качества для работодателей имеют меньшее значение [5].

Отличительными особенностями такого подхода является то, что:

– во-первых, востребовано высокое качество профессиональной подготовки (хорошие знания), адекватное современным требованиям;

- во-вторых, снижается приоритет так называемой престижности образования;

- в-третьих, растет приоритет личностного потенциала (общекультурных компетенций) молодого специалиста.

В заключение добавим, что проводимые Центром тестирования и развития «Гуманитарные технологии» опросы показывают – между образовательными организациями и работодателями имеется определенная согласованность во мнениях относительно ситуации на рынке трудоустройства студентов и выпускников. Однако образовательные организации в значительной степени склонны относиться к ней более инертно. В частности, выясняется, что они:

- переоценивают количество трудоустраиваемых выпускников относительно мнения компаний.

- переоценивают потребности компаний-работодателей в молодых специалистах.

- переоценивают роль крупных российских компаний и их ресурсные возможности для трудоустройства молодых специалистов.

- не имеют четкой картины относительно основных требований работодателей по отношению к выпускникам, недооценивают роль специализированной и компетентной подготовки выпускников [6].

Выясняется, что по ряду моментов образовательные организации и работодатели очень близки друг другу, а именно:

- одинаково оценивают зарплатные возможности выпускников.

- одинаково оценивают структуру востребованных профессиональных позиций на рынке труда.

- имеют одинаковое представление о личностных компетенциях, важных в работе и трудоустройстве.

Итак, в вопросах содействия в трудоустройстве молодых специалистов со стороны образовательных организаций и работодателей сегодня можно выделить ряд положительных и отрицательных тенденций:

- улучшаются количественные показатели по профориентационной работе в вузах, но при этом уменьшаются количественные показатели по работе в содействии трудоустройству внутри вуза, что несколько странно с учетом возрастающих трудностей для самих выпускников;

- государственные программы по содействию выпускникам в трудоустройстве по-прежнему слабо представлены в обществе в целом и в практике работы вузов в частности;

- работодатели по-прежнему предъявляют подчас поверхностные и завышенные требования к вузам по улучшению качества подготовки выпускников, как профессиональной, так и личностной, не формулируя при этом конкретных профессиональных заказов на специалистов.

– данные различных источников говорят о том, что вузы в целом имеют представление о том, какие специальности актуальны на рынке труда, и какие специалисты нужны работодателям, а также о том, каких выпускников с точки зрения деловых качеств они готовы принимать [7].

Все вышесказанное позволяет констатировать, что исследуемая проблема в целом выглядит достаточно сложной для поиска однозначных решений. Российским образовательным организациям независимо от их правовой формы по-прежнему не хватает как поддержки со стороны государства, так и собственной инициативы в налаживании контактов по разработке совместных программ с работодателями. А работодатели в целом пока не готовы активно вмешиваться в образовательный процесс как в качестве экспертов образовательных программ, так и в качестве потенциальных гарантов трудоустройства молодых специалистов.

Вместе с тем очевидно, что платформа для эффективного сотрудничества существует. Самое важное, на наш взгляд, то, что, во-первых, обе стороны все острее понимают, что востребованный выпускник – это тот, кто хочет, может и знает, как работать по своей специальности; а во-вторых, образовательные организации осознают, что именно они несут полную ответственность за профессиональную компетентность выпускников, а качество их подготовки во многом зависит от желания и способности альма-матер быстро адаптироваться под динамичный рынок труда.

### *Литература:*

1. Официальный сайт Министерства образования и науки [Электронный ресурс]. – URL:<http://graduate.profmonitor.ru/>

2. Лунькин А.Н. Развитие форм стратегического взаимодействия профессионального образования и бизнеса: институциональные и управленческие аспекты: автореферат/ А.Н. Лунькин. – М.: МГУ им. М.В. Ломоносова. – М., 2011. 25 с.

3. Сафиуллина Ф.Р. Трудовая занятость студенческой молодежи как социальный фактор формирования профессиональных компетенций: автореф. дис. канд. соц. наук /Ф.Р. Сафиуллина. – Саратов, 2014. 25 с.

4. Рынок труда в России в 2014-2015 годах: состояние и перспективы развития [Электронный ресурс]. – URL:<http://podborkadrov.com/rynok-truda/voprosy/v-rossii-v-2014-godu.html>.

5. Зубарева А.В., Колесникова Е.В., Карашенко В.В. Современное состояние российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов/ А.В. Зубарева, Е.В. Колесникова, В.В. Карашенко // Содействие трудоустройству и профессиональному становлению

молодых специалистов учреждений профессионального образования Ростовской области: материалы I региональной заочной научно-методической конференции (Ростов-на-Дону, 25 мая 2015 г.) [Электронный ресурс]: материалы и доклады; Дон. гос. техн. ун-т. – Электрон. текстовые дан. – Ростов н/Д: ДГТУ, 2015. 144 с. – URL:[http://ntb.donstu.ru/content/2015\\_213](http://ntb.donstu.ru/content/2015_213). – ЭБС ДГТУ

6. Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» [Электронный ресурс]. – URL:<http://partner@teletesting.ru>

7. Рынок труда в России в 2014-2015 годах: состояние и перспективы развития [Электронный ресурс]. – URL:<http://podborkadrov.com/tynok-truda/voprosy/v-rossii-v-2014-godu.html>.

**Шевцова Р.Г., Ломаченко С.Н., Вихтинская А.Р.**  
*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

### **ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

Проблема адаптации молодых специалистов требует постоянного практического изучения и исследования для выявления трудностей адаптации этой категории специалистов и путей их решения. Особую важность приобретают проблемы профессионального становления молодых специалистов, приобретение профессиональных знаний и навыков.

Что же такое адаптация? Адаптация (лат. adapto – приспособляю) – процесс приспособления к изменяющимся условиям внешней среды. Как отмечает доктор экономических наук А.Я. Кибанов, «трудовая адаптация персонала – взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха» [1].

Адаптация на новом рабочем месте является одним из важнейших испытаний для тех, кто ищет работу впервые. Каждый по-разному переносит адаптационный период: кто-то легко включается в новую деятельность, для кого-то это время большого напряжения. Успешность прохождения адаптационного периода зависит от многих факторов: от психологических особенностей личности, от отношения новых коллег, от условий труда, интенсивности нагрузок и т. д.

Очень многое зависит от руководства организации. При системном и последовательном подходе, адаптация дает наибольший эффект. Правильно организованная системная адаптация позволяет новому сотруднику быстро и с минимальными издержками войти в должность, достигнуть необходимого уровня производительности труда к установленному сроку, избегая при этом ошибок, тем самым уменьшая затраты организации на персонал [2].

Составляющими успешной системы адаптации являются:

- инструктажи и специальные-тренинги, предполагающие осуществление первоначальной передачи сведений об организации и существующих в ней порядках, организационной культуре;
- программа адаптации, регламентирующая мероприятия и сроки обучения сотрудника, последовательность овладения функциональными обязанностями по должности;
- система наставничества, предполагающая привлечение опытного работника для помощи новому сотруднику;
- система аттестации по итогам адаптационных мероприятий, которая представляет собой порядок оценки работы нового сотрудника, понятный как руководству организации, так и самому работнику.

Существует ряд общих, базовых процедур и компонентов, таких как выделение рабочего места для нового сотрудника; знакомство сотрудника с коллективом; ознакомление с традициями, стилем общения и взаимоотношениями, принятыми в организации; изучение правил внутреннего трудового распорядка; разъяснение сотруднику должностных обязанностей; проведение необходимого инструктажа; знакомство сотрудника с задачами организации, своими новыми задачами, зоной ответственности и с полномочиями; ознакомление сотрудника с системой материальной и нематериальной мотивации и социальным пакетом организации; закрепление наставника за новым сотрудником; ознакомление сотрудника с требованиями к выполняемой работе; с технологической стороной организации и бизнес-процессами; разъяснение задач новому сотруднику на период испытательного срока и объяснение критериев их оценки; корректировка и контроль качества работы в период испытательного срока; дальнейшая поддержка и развитие сотрудника после окончания испытательного срока в организации [3].

Перечисленные процедуры и компоненты являются составляющими частями официальной стажировки под руководством куратора (наставника) – специалиста из числа более опытных работников. Основная задача стажировки – приобретение необходимых практических



и организаторских навыков для осуществления обязанностей по выполняемой должности, изучение специфики своей работы

Период адаптации молодого специалиста может быть различным по времени. Он интегрируется в организационную среду предприятия, усваивает практические знания и навыки. Этот период считается успешно пройденным, если человек чувствует себя частью коллектива и успешно выполняет должностные обязанности, не вступает в конфликт с другими членами коллектива, пользуется доверием сослуживцев и руководителя.

Затем увеличивается профессиональный опыт, происходит дальнейшее вливание в коллектив. Молодой специалист принимает окончательное решение по поводу продолжения работы по специальности или на данном месте. У него формируется представление о будущей карьере, о возможностях и путях профессионального роста в данном конкретном коллективе. Показателем эффективности адаптации на рабочем месте могут служить проявление молодым специалистом инициативы, величина его собственного вклада в общее дело, приобретение новых навыков, самосовершенствование [4].

При дальнейшей более глубокой вовлеченности специалиста в профессию и коллектив, следует профессиональное признание специалиста в коллективе, полностью самостоятельное выполнение своих обязанностей без контроля наставника или начальства.

Более опытные сотрудники часто не воспринимают молодого специалиста как равноправного коллегу. Чаще всего они требуют от них простого выполнения обязанностей, подчинения, не приемлют проявления инициативы и творческого начала. В этой ситуации молодому специалисту необходимо заработать себе репутацию ответственного сотрудника, овладевшего всеми профессиональными знаниями и проявляющего искренний интерес к общему делу. Не стоит сразу же противопоставлять себя коллективу, необходимо внимательно слушать сослуживцев, не стесняться просить помощи и совета, ведь многому можно научиться только у них.

Немаловажным в процессе психологической адаптации является и отношение со стороны руководства. Если спустя некоторое время и руководитель доверит вам самостоятельный участок работы, важно не упустить полученный шанс и со всей ответственностью и усердием подойти к решению задачи. Положительный опыт решения самостоятельных задач повысит самооценку сотрудника и поднимает его авторитет в коллективе.

Работа занимает большую часть времени современного человека. Именно поэтому важно, чтобы работающему она приносила не только деньги, но и нравилась сама по себе. От того, насколько успешно

складывается ситуация на работе зависит не только уровень дохода, но и психологическое состояние человека, развитие его личности.

### *Литература:*

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2005 – 304 с.
2. Если посчитать, сколько компании теряют от отсутствия системы адаптации... То это будет больше, чем Чернобыль... // Управление персоналом. 2013. № 19 [http://](http://www.top-personal.ru/issue.html?3482) – [Электронный ресурс]. URL: [www.top-personal.ru/issue.html?3482](http://www.top-personal.ru/issue.html?3482) (дата обращения 20.04.2018)
3. Емекеев А.А. Адаптация молодого специалиста на предприятии: проблемы и решения // Регионоведение, № 4. – 2004, С. 171– 180.
4. Котлова А.С., Попова О.А. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 6 – [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5092> (дата обращения: 31.07.2014).

**Шелкоплясова Ю.В., Мясоедов Р.А.**

*Белгородский государственный технологический*

*Университет им. В. Г. Шухова, г. Белгород*

### **АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**Введение.** В настоящее время особое значение для работодателей приобретает проблема подбора кадров и последующее включение новых работников в коллектив. Ведь структура и состав персонала значительно влияет на эффективность функционирования организации в целом. Именно поэтому любое предприятие при выборе кадров должно уделять значительное внимание. Помимо этого, любой руководитель стремится иметь сплоченный коллектив, поэтому еще одной важной задачей для него является трудовая адаптация новых сотрудников. В этом заключается 50% успеха любого предприятия. Часто бывает так, что сотрудники покидают новые рабочие места на первых месяцах работы, а происходит это по разным причинам. Таким образом, проблема приспособления на новом месте работы становится актуальной, потому что от этого зависит будущее предприятия [1].

**Основная часть.** В новом коллективе, на новом месте работы, новый сотрудник неизбежно сталкивается с различными трудностями адаптации, которые могут быть вызваны как самой личностью, так и

политикой предприятия в отношении новых работников. Причин возникновения этих проблем может быть более, чем достаточно.

Наиболее важные причины ухода новых специалистов [4]:

1. Отсутствие обратной связи от руководителя. Не обязательно дружить со своими подчиненными, но в коллективе должны быть выстроены здоровые отношения, в рамках которых начальство подмечает достижения сотрудников и всевозможными способами поощряет, тогда у работников возникает стимул.

2. Дисбаланс между работой и личной жизнью. Одним из самых эффективных способов удержания сотрудников является поддержание здорового баланса между работой и личной жизнью. Оно позволяет снизить нагрузку на нервную систему и перезаряжать внутренние «батарейки» вовремя.

3. Дискриминация. В этой сфере прогресс очевиден, но до сих пор имеет место быть в некоторых компаниях, где притесняют из-за пола, цвета кожи или религиозных предпочтений. А ведь нужны специалисты на рабочих местах, где их оценивают только лишь профессиональные качества.

4. Чрезмерная или недостаточная нагрузка. С одной стороны, бывают сотрудники, которые делают больше, чем нужно и сталкиваются с проблемой угнетения. Для того, чтобы такого не произошло нужно поощрять периодические паузы. С другой стороны, есть сотрудники, которые способны выполнить работу так быстро, что потом им нечем заняться. В таком случае, необходимо создать специальную среду, чтобы занять чем-нибудь, например, обучением.

5. Отсутствие уважения. Для успеха компании, безусловно, важна прибыль, продуктивность, отличный сервис и так далее, но помимо этого существуют и другие важные моменты. Сотрудники хотят, чтобы их уважали, платили достойную заработную плату, признавали сделанные вклады.

Все эти проблемы должны решаться самим работником и руководством организации. К успешной адаптации могут привести только совместные усилия с обеих сторон [6]. Для успешной организации труда необходимо проанализировать существующие трудности в адаптации работников и найти оптимальные способы их преодоления. В худшем случае у предприятия будет высокая текучесть кадров, что может привести к безработице, одной из причин которой это не совершенная система организации и не достаточное внимание со стороны руководства.

Получается следующая ситуация, что трудоспособное население, которое хочет и может работать, не задерживается на одном рабочем месте, потому что не в состоянии «выжить» в условиях предприятия.

Ушедший «по собственному желанию» сотрудник из организации теряет немало: силы, потраченные на вхождение в организацию и освоение новых профессиональных обязанностей, на некоторый период – теряет душевное равновесие, а также несет финансовые потери, связанные с дополнительным периодом поиска работы. Но, несмотря на это, он приобретает опыт, очередную ступень «школы жизни», даже если он был малоудачным.

Потери для организации неизмеримо больше – двойные, тройные затраты (как временные, так и финансовые) на подбор нового сотрудника. Последствием может стать утечка коммерческой информации, которую строго хранят внутри компании. А также необходимо учесть, что организация может потерять того самого профессионала, которого искала и нуждалась. Сменив подряд несколько новых сотрудников на одной и той же позиции, может серьезно снизиться эффективность деятельности всего предприятия. Стоит отметить, что есть последствия, несущие за собой авторитетный характер: если ситуация с уходящими новыми сотрудниками, повторяется многократно, организация теряет часть своей репутации на кадровом рынке. В итоге, в дальнейшем у компании могут быть сложности с привлечением перспективных претендентов, которые стремительно улавливают негативную информацию и уже не торопятся идти в скомпрометировавшую себя компанию [3].

Для стабильной и эффективной работы новых сотрудников надо качественно адаптировать и грамотно мотивировать. Первый период адаптации для работника самый тяжелый, поэтому ему нужна помощь. Чтобы сделать этот период наиболее эффективным как для организации, так и для сотрудника, необходимы адаптационные схемы, разработанные специально для данной организации, с учетом всех её целей, задач и специфики. Они должны быть продуманы [2]:

- возможность получения качественной обратной связи от «адаптируемой стороны»;

- отслеживание процесса адаптации у конкретных сотрудников;
- возможность принимать своевременные управленческие решения.

Это актуально в особенности для организаций с суровыми особенностями производственной культуры и организации труда, поскольку «прижиться» новому работнику в такой организации особенно тяжело. Существует два стереотипа: первый – специально делать ничего не надо, потому что «нормальный» работник и сам подключится к работе, а второй – специалист, который занимался подбором выбранного работника, как-нибудь проконтролирует сам его трудовую адаптацию, а если не получится, то легче найти нового. Если же в организации имеется сотрудник по персоналу, который выполняет обязанности нескольких

лиц, ведет подбор и кадровое делопроизводство и другое, тогда явно, что трудовая адаптация нового работника для него не важна.

На данный момент существует огромное число методов для решения проблем трудовой адаптации, но самыми популярными являются [5]:

- инструктаж (первичное ознакомление сотрудника с его должностными обязанностями и правилами техники безопасности);
- наставничество (обучение нового сотрудника более опытным на рабочем месте, для вовлечения его в существующую рабочую атмосферу);
- ротация (кратковременное выполнение обязанностей в различных отделах организации, чтобы изучить работу в целом);
- позволение свободного обустройства своего рабочего места (решение проблемы в психофизиологической среде);
- оказание помощи со стороны представителей службы персонала (ознакомление с коллективом, нормами и традициями, существующих в организации);
- предоставление доступа к документации организации, которая может понадобиться сотруднику в процессе работы (решение организационной адаптации).

**Вывод.** Таким образом, создание системы трудовой адаптации крайне необходима на любом предприятии, так как это поможет сохранить возможные потери (финансовые, временные и другие). Благодаря этому решению задачи поможет новым сотрудникам в прохождении временной трудовой адаптации в организации, позволит функционировать на достойном уровне, заинтересовывать новые интересные кадры, осуществлять успешную внутреннюю политику и способствовать сплочению коллектива. За последнее время этому вопросу уделяется довольно большое количество внимания. Каждому солидному предприятию важно создание действенной системы трудовой адаптации. В результате чего возникает больше вариантов этой системы, что позволяет улучшать методы осуществления адаптации и находить новые возможные решения поставленных перед предприятиями задач.

### *Литература:*

1. Анисенков Д.А. Современные теории адаптации к профессиональной деятельности / Д.А. Анисенков // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. – 2012. № 1. С. 205-208.

2. Безрядина Е.И. Факторы и методы адаптации новых сотрудников // Современные проблемы экономического развития. Всероссийская научная студенческая конференция. 2019. С. 56-60.

3. Власов М.Ю. Роль внедрения системы интеграции и адаптации новых сотрудников в системе управления персоналом современной компании // Экономика и государство: проблемы управления и развития. 2018. С. 40-46.

4. Кутлушина Г.Н. Проблемы введения в должность и адаптация новых сотрудников // Наука среди нас. 2019. №6. С. 43-48.

5. Саранча Я.С. Роль и значение адаптации новых сотрудников // Университетская наука-региону: мат. VII ежегод. науч.-прак. конф. 2019. С. 430-432.

6. Ткаченко Ю.А. Организация системы внутреннего контроля // Белгородский экономический вестник. 2015. №1. С. 124-131.

**Шестаков В.А.**

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

## **СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ И МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

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. 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. Сегодня, как никогда, актуально оценить ее масштабы и спрогнозировать ее динамику, найти пути оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим затруднения с трудоустройством.

Цель данной работы состоит в теоретическом изучении проблемы и анализе ситуации молодежного рынка труда в России.

Современная ситуация в России характеризуется существованием значительных диспропорций в структуре занятости, ставок заработной платы на рынке труда и деформацией мотивационного механизма

трудовой деятельности. Практически не стимулируется высококвалифицированный труд. Все это сопровождается снижением производительности труда. Можно выделить следующие особенности развития рынка труда в России:

- рост безработицы, следует учесть и тот факт, что среди высвобождаемых работников по разным причинам наметилось увеличение незанятости среди выпускников высших учебных заведений;

- появление 2 млн. беженцев и вынужденных переселенцев, нуждающихся в трудоустройстве;

- существенные различия между общей численностью и официально регистрируемой численностью безработных.

В развитии рынка труда переходной экономики прослеживаются следующие тенденции:

- 1) Для переходной экономики характерен рост естественной нормы безработицы. Экономический спад обостряет проблему безработицы. Для традиционных рыночных экономик естественна реакция работодателей на падение объемов производства или чрезмерный рост заработных плат в виде сужения спроса на труд и высвобождения;

- 2) Рынок определяет рациональную структуру занятости с точки зрения эффективного, по Парето, распределения ресурсов. Но его структура может быть неэффективна с социальной точки зрения, с позиции удовлетворения потребностей общества в материальных благах, создания условия расширенного воспроизводства.

Сегодняшний российский рынок труда характеризуется несбалансированностью. Перспективы выхода российской экономики из кризисного состояния во многом зависят от выбора модели занятости, применения эффективных методов регулирования рынка труда с целью устранения диспропорций и деформаций.

Незанятая молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда, характеризующийся стабильным ростом предложения рабочей силы. Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и среднеспециальных общеобразовательных учебных заведений. Рынок труда пополняется и за счет демобилизованных воинов срочной службы. В последнее время существенен для центральных районов России приток молодежи за счет беженцев и мигрантов. Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда.

Часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам.

Складывающийся рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент. В связи с этим возникли теоретические и прикладные задачи по количественному и качественному сопоставлению востребованных рынком труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях. В ходе анализа проблем были выработаны определенные конструктивные предложения.

В наше время очень трудно устроиться на работу студенту по специальности, ведь жизнь современного студента проходит в сложных условиях, в ситуации социально-экономических преобразований. Одновременно с учебной деятельностью студенты пытаются реализовать себя в профессиональной сфере.

Сложнее всего в этой ситуации приходится студентам очной формы обучения. Они вынуждены искать себе дополнительные заработки, занимаясь неквалифицированной деятельностью и зачастую не по специальности, а все это связано с тем, что трудно найти работу на студенческом рынке труда. Это сопровождается, с одной стороны, общим сокращением численности рабочих, а с другой – более высокими требованиями к вновь принимаемым на работу. Во многих случаях предпочтение отдается специалистам с трудовым стажем и с опытом работы.

Бывают и такие случаи, когда у работодателя есть открытые вакансии, но он не хочет трудоустраивать студента очной формы обучения, т.к. негативно относится к этой идеи, считая, что студент не будет успевать справляться с возложенной на него работой из-за учебы. Так же происходит ужесточение требований к потенциальным кандидатам, что во много раз увеличивает конкуренцию и делает трудоустройство молодежи весьма затруднительным. Но основной плюс от совмещения учёбы и работы -это овладение навыками производственной деятельности, позволяющей студенту обеспечивать себя материально. Немаловажно и то, что приобретается опыт работы.

Труд – хорошая школа жизни, кроме того, студенты больше заняты делом, а не «глупостями», а после окончания учёбы им легче устроиться на работу. Работающий студент – новый социальный тип, обладающий высокой трудовой мотивацией, вполне адаптированный к современным условиям развития рыночной экономики, активный субъект трансформации нашего общества.

Сегодняшние студенты – завтрашние молодые специалисты; они будут адаптироваться на своем первом месте работы, впитывая ценности, нормы, образцы поведения, принятые в этой компании;



Сегодня работа для студента – получение практического профессионального опыта, новых знаний, недополученных в вузе и ускоряющих процесс профессионального становления и последующего трудоустройства; ознакомление с условиями работы в различных организациях, что помогает студентам формироваться как работникам, выбирать место постоянной работы после окончания учебы, заинтересовать собой работодателя.

Для значительной части студентов работа – возможность самостоятельно зарабатывать деньги. Сегодняшние выпускники вузов стали одной из слабозащищенных в социальном отношении групп населения. Сегодня можно говорить о существовании следующих групп противоречий на рынке труда молодых специалистов с высшим образованием: между социальными и профессиональными ориентациями молодежи и потребностями предприятий, организаций и фирм в рабочей силе; между задачей повышения эффективности подготовки вузам молодых специалистов и существующих системой вузовской подготовки; между теоретической подготовкой выпускников и отсутствием необходимых навыков практического использования полученных знаний; между жизненными и профессиональными планами выпускников и реальными возможностями их осуществления; между интересами развития отдельного предприятия.

Исследовав вопрос рынка труда в России, можно сделать следующие выводы:

1) Рынок труда – это система конкурентных связей между участниками рынка (предпринимателями, трудящимися и государством) по поводу найма, использования работника в общественном производстве.

2) Объектом купли-продажи на рынке труда является право на использование рабочей силы, предметом торга является определенный вид способностей человека и продолжительность его применения.

3) Рынок труда имеет ряд особенностей. К рынку труда относится не только сфера обмена (купия-продажа) труда, но и сфера воспроизводства трудового потенциала (рыночные механизмы образования, профессиональной подготовки и пр.), но и сфера использования труда (рыночные механизмы управления персоналом на производстве).

4) Особенностью формирования рынка труда в России является гипертрофированное развитие скрытой безработицы, в состав которой включаются лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства могут быть высвобождены.

Молодежный рынок труда – это наиболее проблемная сфера государства. В настоящее время наличие высшего образования уже не считается залогом престижной, высокооплачиваемой работы.

В некоторых случаях на рынке вообще отсутствуют вакансии для молодых специалистов конкретной профессии. Если они и есть, то работодатели выбирают кандидатов с многолетним опытом работы, чтобы избежать траты времени и сил на молодежь. Поэтому все молодые люди, сами того не желая, попадают в зависимость от предложения и спроса на рынке молодых специалистов.

Эту проблему можно решить лишь общими силами, привлекая для этого не только государственные органы нашей страны, но и работодателей, выставляющих очень строгие критерии отбора персонала. Сами молодые люди, конечно, не должны оставаться в стороне, и обязаны всячески помогать в решении этой проблемы. Если неопытные специалисты останутся совсем без внимания, то вскоре на рынке труда не останется высококвалифицированных работников.

Рассматривать эту проблему нужно ещё с момента поступления в учебное заведение. Поступая в которые молодые люди не совсем отчётливо понимают, в какой области они смогут себя реализовать в будущем, используя полученные знания, умения и навыки [1].

Большая часть работодателей старается брать на работу опытных специалистов, со стажем, которые знают все тонкости конкретной профессии. Помимо этого, по их мнению, молодым специалистам достаточно трудно адаптироваться к новым для них условиям, а именно к восьмичасовому рабочему дню, к коллективу и вообще ко всему рабочему процессу. Тем не менее, в России существует немало компаний, готовых с радостью нанять специалистов без опыта, но чаще всего предлагаемые должности не соответствуют ожиданиям соискателей [2].

Такое пренебрежительное отношение к молодым специалистам связано с несколькими причинами:

1. Затрата большого количества времени на обучение выпускника вуза и привыкание к самой организации. Первое время его необходимо постоянно контролировать, делать замечания по поводу неправильно выполненной работы, а впоследствии проверять исправленные ошибки. А работнику с опытом гораздо проще начать выполнять свои обязанности, так как он не требует особого обучения и имеет представление о специфике предстоящей работы.

2. В случае, если будущий сотрудник находится еще на стадии обучения в учебном заведении, то у работодателя присутствует предубеждение по поводу регулярных сессий, на которые он обязан будет его отпускать. В данной ситуации придется постоянно искать замену

отсутствующему работнику, а в некоторых случаях даже оплачивать ученический отпуск молодого специалиста.

3. Помимо всего прочего, работодатель часто не уверен в выборе такого сотрудника, и эта неуверенность вполне оправдана. Проработав какое-то количество времени в компании, сотрудник, набравшись опыта, легко может уйти на более перспективное и оплачиваемое место работы, тем самым создавая очередную головную боль по поводу поиска нового специалиста. Кроме того, молодые люди в таком возрасте часто создают семьи, поэтому, если речь идет о девушке, то вскоре может также произойти ранний уход работника в отпуск по уходу за ребенком.

Если не учитывать все страхи работодателей, связанные с приемом на работы молодых специалистов, можно выделить и положительные черты в данном вопросе, а именно:

1. Искреннее желание работать и огромное усердие. Молодые специалисты, поступив на первую свою работу, стараются как можно быстрее проявить себя и получить расположение начальника. Они прилагают массу усилий, чтобы выполнить свою работу как можно качественней и быстрее, чего не скажешь о сотрудниках, которых уже затянула рабочая рутина.

2. Нестандартное мышление выпускников. Молодым людям свойственны не только амбициозность, но и креативные подходы к своей работе. Поэтому такие специалисты способны привнести немало нового в работу компании, что может значительно повлиять на ее развитие.

3. Возможность установить невысокий размер заработной платы. Так как молодые специалисты прекрасно понимают, что в начале карьеры платить много им никто не будет, они готовы согласиться на любую работу только лишь для того, чтобы получить необходимый опыт в трудовой книжке. Работодатели, в свою очередь, не настроены платить большую зарплату специалистам без соответствующего опыта.

### *Литература:*

1. Мазин А., Мазина А. Выпускники вузов на рынке труда // Человек и труд. 2016. № 5. С. 34-38.

2. Рынок труда в России// [Электронный ресурс]. URL: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/rynok-truda-v-rossii.html> (дата обращения 15 июня 2019).

3. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года.

4. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 20.04.1996 №36-ФЗ (с изм. и доп. на 11.12.2018).

**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].

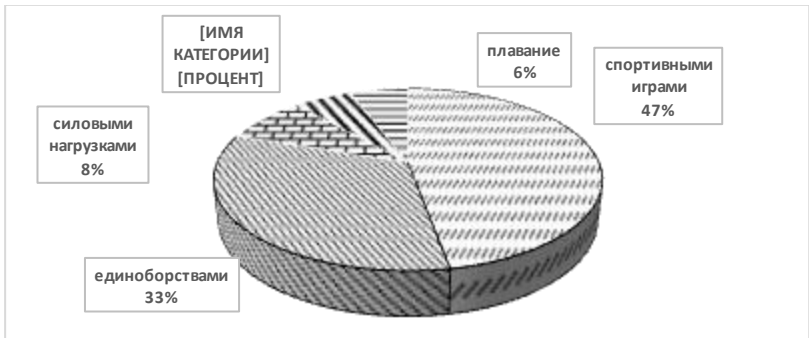
И этому есть ряд весьма объективных причин. Одна из них низкая заинтересованность в занятиях по элективным дисциплинам по физическому воспитанию и спорту. И как результат недостаточный уровень физической подготовленности студентов и состояние здоровья. В результате анализа данных медицинского осмотра 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.

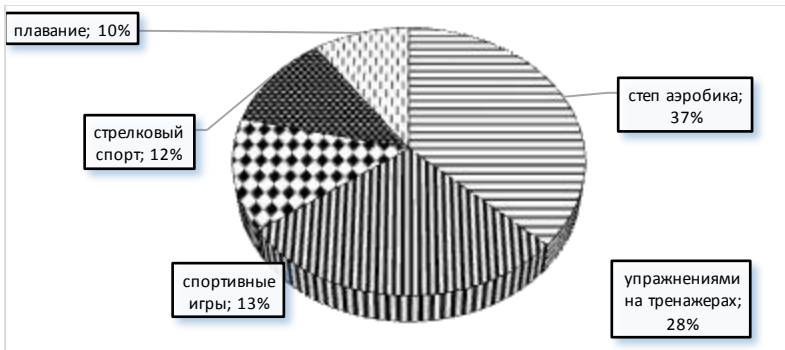
Девушки хотят заниматься степ аэробикой, упражнениями на тренажерах, спортивными играми, стрелковым спортом, плаванием. У девушек плавание вызывает меньший интерес, так как девушки, занимающиеся плаванием, имеют широкие плечи, данная специфика

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 корректировки 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 тренера 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. Рванные 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 выявлено 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 учебой, 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 распространенных 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. № 2 – С. 60-69.

**Шумилов А.Ю.**

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

**Лешов А.В.**

*МБОУ «Вознесенская средняя общеобразовательная школа»  
Шебекинского района Белгородской области*

### **ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ И СТАНОВЛЕНИЕ ТЕХНИКО-ТАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ В МИНИ-ФУТБОЛЕ**

Мини-футбол зародился еще в начале прошлого столетия в странах Латинской Америки [1]. В основном этой игрой увлекались школьники и студенты. Спустя некоторое время у игры начали появляться единые правила, стали проводиться соревнования, в которых принимали участия только игроки любители. Архивные документы, изученные С.Н. Андреевым, свидетельствуют о том, что в Европе мини-футбол появился в 1958 году благодаря австрийскому специалисту Йозефу Аргауэру. Во время участия в чемпионате мира он случайно увидел двухстороннюю тренировку сборной команды Бразилии, проходившую в спортивном зале. Вернувшись в Австрию его посетила идея провести турнир среди местных футбольных клубов. По истечению турнира у



участников, организаторов и главное зрителей остались только положительные эмоции. В последствие такие турниры в этой стране начали проводиться ежегодно в зимний период. В 1972 году мини-футбол появился и в нашей стране. Спустя два года в Москве в зимний период провели турнир еженедельника под названием «Неделя», в котором приняли участия команды, выступавшие в чемпионате СССР по классическому футболу. Турнир стал традиционный и проводился каждый год. Благодаря этому футболисты поддерживали свою физическую форму во время зимнего перерыва. Мини-футбол набирал свою популярность из года в год не только в советском союзе, но и в других странах Европы. Для принятия единых правил игры в 1986 году Международная федерация футбола (ФИФА) провела экспериментальный турнир по мини-футболу, проходивши в Венгрии, в котором приняли участия 8 команд. Как отмечает С.Н. Андреев, в 1989 году в Голландии под эгидой ФИФА был проведен первый официальный чемпионат мира. Первыми чемпионами мира стали бразильцы (одни из основателей мини-футбола), победивших в финале хозяев турнира. С того времени соревнования по мини-футболу проводятся по единым правилам. ФИФА поставила четкую задачу развивать мини-футбол на всех континентах, и это принесло свои плоды, уже в 1996 году в Испании был проведен первый официальный чемпионат Европы по мини-футболу. Первыми чемпионами Европы стали хозяева турнира, наша сборная завоевала серебро, третье место завоевали бельгийцы, спустя три года сборная России в Испании в финальной игре берет реванш у хозяев. С 1999 года чемпионат Европы проводят через каждые два года, с того времени сборная России практически всегда поднимаются на пьедестал.

В работе Э.Г. Алиева можно увидеть процесс развития мини-футбола как самостоятельного вида спорта. [3] Все начиналось в начале 80-х годов, когда международная федерация футбола (ФИФА) начала разрабатывать единые правила соревнований по мини-футболу. Однако в это время во многих странах мира правила игры постоянно менялись и корректировались по ходу проведения турниров. В середине 80-х годов для утверждения единых правил игры было проведено три экспериментальных международных турнира. Как уже отмечалось ранее, в 1989 году был проведен первый официальный чемпионат мира по мини-футболу, в котором приняли участие 16 сборных команд. С того времени чемпионаты мира начали проводить один раз в четыре года. Параллельно с этим в структуре международной федерации футбола был создан специальный комитет футзала. Спустя некоторое время специальные комитеты начали появляться в национальных и региональных федерациях футбола. В отдельных странах начали появляться лиги футзала,

ассоциации мини-футбола. Например, в Бразилии вообще была образована национальная конфедерация зального футбола. Следующим шагом было проведение европейской федерацией футбольных ассоциаций (УЕФА) Чемпионата Европы в 1996 году. Через 6 лет по инициативе УЕФА был проведен Кубок Европы среди клубных команд. Впоследствии данный кубок стал традиционным и стал проводиться ежегодно.

В своей статье Э.Г. Алиев [2] пишет, что началом развития мини-футбола в нашей стране принято считать 1989 год, когда федерация футбола советского союза в своей структуре образовала комитет по мини-футболу. После распада СССР в 1992 году в России была создана ассоциация мини-футбола и собрана сборная страны для участия в различных соревнованиях. В 1994 году Российский мини-футбол вышел на новый уровень, футболистам присвоили статус профессионалов, у клубов, выступавших в чемпионате страны, начали появляться спонсоры, большое внимание уделялось развитию детско-юношеского спорта, развитию студенческого мини-футбола.

К 2005 году Чемпионат России становится одним из самых сильных и привлекательных в мире. Благодаря этому футболисты нашей страны неоднократно становились призерами первенства Европы, а студенческая сборная трижды была на вершине пьедестала Чемпионата мира. Кроме того, в 2005 году министерством был учрежден всероссийский проект «Мини-футбол в школу», «Мини-футбол в вузы», чуть позже был разработан проект «Мини-футбол в ссузы». В настоящий момент данные проекты активно развиваются, ежегодно увеличивая количество участников.

Параллельно появлению мини-футбола в нашей стране, начинает развиваться теория и методика тренировки футболистов в данном виде спорта. Анализ литературных источников, представленный в работе Заула Рами [5] показал, что в настоящее время наблюдается дефицит фундаментальных исследований, экспериментально доказывающих эффективность применения каких-либо средств и методов в мини-футболе. В своей работе Заул Рами [10] отмечает несколько диссертационных исследований, в которых были рассмотрены следующие вопросы:

- величина и направленность соревновательных нагрузок;
- особенности физической и технико-тактической подготовки спортсменов;
- система личного рейтинга в условиях игры
- определение факторов, влияющих на эффективность соревновательной деятельности.

В исследование Г.Л. Драндрова с соавт. [5] был проведен теоретический анализ и обобщения специальной литературы по мини-футболу. Полученные результаты свидетельствует о том, что в основном научно-методическая литература ориентирована на изучение организационно-методических основ эффективного применения игровых упражнений в технико-тактической подготовке в футболе. При этом крайне мало работ затрагивающих данную проблему в мини-футболе.

Практически нет исследований, направленных на изучение тактической подготовки спортсменов с учетом хронологических изменений в правилах игры мини-футбол. Частично в работе А.С. Грачева [4] затрагивается данное направление анализа игровых моделей и тактических характеристик игры.

В его работе рассматриваются изменения технико-тактических взаимодействий относительно использования игры вратаря, как пятого полевого игрока. Поскольку изначально вратарю разрешалась отдавать передачу неограниченное количество раз, у атакующей команды возникал численный перевес. В последствие данное правило было изменено. Вратарю разрешалось повторно касаться мяча только после того, как мяч окажется на половине поля соперника, выйдет за пределы площадки или игрок команды соперника коснется мяча. Данное изменение сказалось на игровых взаимодействиях команд. С появлением данного правила команды стали реже делать передачу вратарю при равенстве в счете. Грачевым А.С. отмечается, что количество передач вратарю значительно увеличивалось в тех случаях, когда команды вела в счете, и пытались сохранить игровое преимущество, старалась по долгу контролировать мяч. После отмены данного правила, стал отчетливо прослеживаться момент смещения игры в среднюю зону футбольной площадки. Как отмечает А.С. Грачев существенно возросло количество длинных передач. Вблизи своих ворот игроки стараются не рисковать, и при возникновении малейшей угрозы перехвата мяча следует длинная передача на половину поля соперника.

В работе Полозова А.А. с соавт. [8] рассматривается развитие тактики игры в обороне. Автором отмечается, что в середине 60-70-х годов XX века команды использовали персональную опеку. Впоследствии команды стали использовать страховку, что постепенно привело к формированию принципов зонной обороны. В настоящее время команды высокого уровня стараются играть активную оборону, регулярно применяя прессинг.

Ряд исследований направлено на изучение количественных и качественных характеристик игры. Так, например, анализ технико-тактических действий (ТТД) игроков сборной России по мини-футболу,

проведенный С.Н. Петько, показал, что среднее суммарное значение ТТД за игру составляет 501. В исследованиях А.Е. Бабкина данный показатель варьируется в пределах 1050-1120 ТТД. Это можно объяснить тем, что авторы использовали различные методики регистрации. Из всего этого можно сделать выводы, отсутствие единой методики для регистрации технико-тактических действий, не даст решить проблему подсчета ТТД. Так же в литературе нет научно обоснованных данных, с помощью которых можно расширить представление в области регистрации соревновательной деятельности.

Сергей Николаевич Петько отмечает, что за последнее время структура игры в мини-футболе заметно изменилась [7]. Соответственно это потребовало улучшения технико-тактических действий, увеличения скорости игры, увеличения активности игроков на всех участках площадки. Для всего этого игроку необходимо иметь хорошую физическую подготовку. Поэтому необходимо взаимодействие со специалистами в области физиологии, психологии, биохимиков и других наук, позволяющие поддерживать оптимальную физическую подготовленность спортсменов.

Автор К.Л. Палуренко [9] считает, что большинство исследователей делают акцент на функциональную подготовку футболистов, тем самым принося ущерб технико-тактической подготовки. В своей работе он отмечает, что за последние годы в мировом мини-футболе наблюдается большой рост интенсификации игровых действий. Это проявляется в увеличении борьбы в игровых эпизодах, до минимума сокращается брак в передачах, защите, увеличивается количество точных ударов по воротам соперника. Сложившаяся тенденция, является спецификой мини-футбола. Все чаще увеличиваются требования к технико-тактической подготовки футболистов.

Резюмируя все вышесказанное, стоит отметить, что произошли существенные изменения не только в правилах игры в мини-футбол, но и в тактической подготовке команд. При этом теоретико-методический материал, представленный в отечественной литературе, в основном затрагивает вопросы методологии организации учебно-тренировочного процесса высококвалифицированных спортсменов. В связи с чем появилась необходимость в исследовании спортсменов-любителей, являющихся представителями массового спорта [6].

### *Литература:*

1. Андреев С.Н. История развития мини-футбола / С.Н. Андреев, Э.Г. Алиев // Советский спорт.– 2006. – С.226.

2. Алиев Э.Г. Мини-футбол (футзал) как новый феномен всовременной сферы спорта / Э.Г. Алиев // Научно-теоретический журнал «Ученые записки». – 2014. – № 8(114). – С. 7-9.

3. Алиев Э.Г. Взаимосвязь массового и профессионального мини-футбола (футзала) / Э.Г. Алиев, О.С. Андреев, А.А. Демин // Научно-теоретический журнал «Ученые записки». – 2011. – № 10(80). – С. 16-19.

4. Грачев А.С. Обучение тактике игры в атаке с использованием “пятого” полевого игрока / А.С. Грачев, М.В. Иванов // «Дискурс». – 2017. – 6 (8). – С. 12-21.

5. Драндров Г.Л. Техничко-тактическая подготовка квалифицированных команд по мини-футболу на основе игровых упражнений: Состояние проблемы и перспективы ее решения / Г.Л. Драндров, А. А. Плешаков, Е. Л. Сафронов // Вестник ЧГПУ им. И.Я. Яковлева. – 2015. – № 4 (88). – С. 112-116.

6. Крамской С.И. Физическая культура, спорт и здоровье студентов / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Культура физическая и здоровье. – 2009. – № 1 – С. 78

7. Петько С.Н. Контроль физической подготовленности высококвалифицированных спортсменов в мини-футболе / С.Н. Петько // Культура физическая и здоровье. – 2008. – №5. – С. 39-41.

8. Полозов А.А. корреляция технико-тактических действий и единоборств с результатом игр в мини-футболе / А.А. Полозов, Л.Л. Брехова, Л.В. Соколовская, А.Р. Ахметзянов, Ф.Ф. Миргалимов // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2019. № 7 (173). С. 175-179.

9. Полуренко К.Л. Модельно-целевая программа технико-тактической подготовки студенческих команд по мини-футболу / К.Л. Полуренко // Вестник НГУ. Серия: Педагогика. Том 8, выпуск 1, – 2007. – С. 18-22.

10. Рами Заул. Анализ технико-тактических действий в мини-футболе (футзале) в зависимости от спортивной квалификации команд / Заул Рами // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2009. – № 4. – С. 88-90.

**Шумилов А.Ю., Шепляков А.С.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

**Чуканова Е.К.**  
*Белгородский государственный национально  
исследовательский университет, г. Белгород*

## **АНАЛИЗ ТЕХНИКО-ТАКТИЧЕСКИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ ИГРОКОВ СБОРНОЙ КОМАНДЫ БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА ПО МИНИ-ФУТБОЛУ**

В спортивной и научно-методической литературе встречается большое количество работ, посвященных тренировке футболистов в мини-футболе. В основном авторы затрагивают вопросы физической подготовка футболистов. Многие специалисты подробно описывают техническую и тактическую подготовку мини-футбольных команды спортивных школ и команд высшей квалификации. Ряд специалистов рассматривает специфику психологической подготовки в мини-футболе. При этом практически нет работ, характеризующих методику формирования технико-тактической подготовленности футболистов сборных команд ВУЗов по мини-футболу [10, 11].

В ходе изучения литературы и анализе научных источников по данной проблеме были выявлены основные факторы, которые влияют на подготовку студентов-футболистов различной квалификации, занимающихся мини-футболом. Основное внимание было сосредоточено на работах по проблеме тактической подготовки в мини-футболе [3, 8]. Анализ научно-методической литературы позволил определить степень изучения данной проблемы, позволил теоретически сформировать и обосновать рабочую гипотезу, сформировать цели и задачи для решения данной проблемы исследования [9].

Педагогическое наблюдение осуществлялось в течение всего педагогического эксперимента за учебно-тренировочным процессом студентов-футболистов, занимающихся мини-футболом. Эксперимент проходил с сентября 2015 года по ноябрь 2016. Предметом наблюдения выступала разработанная нами методика, направленная на повышения технико-тактических взаимодействий футболистов [4].

В организации и проведении педагогического эксперимента приняли участия 22 футболистов, которые входят в сборную команду БГТУ им. В.Г. Шухова. Одна группа футболистов, состоящая из 11 человек, проходила учебно-тренировочные занятия по обычной методике, согласно планов тренера. В учебно-тренировочный процесс другой группы, которая также состояла из 11 человек, была включена

разработанная нами методика. В течение всего педагогического эксперимента футболисты экспериментальной группы систематически выполняли упражнения разработанной нами методики. В учебно-тренировочный процесс футболистов контрольной группы входили те же упражнения, но не в том количестве и не в той последовательности как предлагает наша методика [7].

Во время проведения исследования использовалась видеосъемка футбольных матчей с последующей обработкой данных каждого матча. С помощью видеосъемки после обработки данных в учебно-тренировочный и соревновательный процесс, тренерами сборной команды БГТУ им. В.Г. Шухова вносились изменения, с целью устранения ошибок в тактических построениях игры команды.

Анализ проводился следующим образом. Эксперты просматривали видеозапись игры и давали качественную и количественную оценку (шкала от 0-очень плохо до 10 – очень хорошо) тактическим взаимодействиям команды. В качестве экспертов выступили тренера сборной команды БГТУ им. В.Г. Шухова по мини-футболу: Кравцов В.В., Грачев А.С., Дмитриенко В.Г., Денисенко С.В.

1) Фактический материал обрабатывался с помощью математико-статистических методов.

1. Среднее арифметическое значение  $\bar{x}$  для неупорядоченного ряда измерений вычисляют по формуле: 
$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$$

2. Получили две выборки, независимость которых обеспечивалась планированием эксперимента. Гипотеза  $H_0: \mu_x = \mu_y$ . Альтернатива  $H_1: \mu_x \neq \mu_y$ . Уровень значимости,  $\alpha = 0,05$ .

3. Выборочные характеристики рассчитали по формулам:

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i \quad \text{и} \quad S^2 = \frac{1}{n-1} \left[ \sum_{i=1}^n x_i^2 - \frac{\left( \sum_{i=1}^n x_i \right)^2}{n} \right]$$

4. Для проверки гипотезы о равенстве дисперсии применили F-критерий на уровне значимости двустороннего F-критерия:  $\alpha = 0,05$ .

$$\text{Значение } F\text{-критерия выводили по формуле } F = \frac{S_1^2}{S_2^2}$$

Критическое значение  $F_{0,05}$  двустороннего F-критерия находим в таблице.

Если  $F < F_{0,05}$  принимали предположение о равенстве генеральных дисперсий [ $\sigma_x^2 = \sigma_y^2$ ].

5. Значение t-критерия вычисляли по формулам:

$$[S_{x-y}^- = \sqrt{\frac{S_x^2 + S_y^2}{n}}] \text{ и } [t = \frac{|\bar{x} - \bar{y}|}{S_{x-y}^-}]. \text{ Критическое значение t-}$$

критерия при  $\alpha = 0,05$  и  $\nu = 10$  находили в таблице.

Вывод: Если  $t < t_{0,05}$ , то на уровне значимости 0,05 принимали гипотезу  $H_0$ .

6. Для сравнения зависимости переменных – использовали коэффициент корреляции Пирсона (r-Пирсона):

где – значения переменной X;  $y_i$  – значения переменной Y;  $\bar{x}$  – среднее арифметическое для переменной X;  $\bar{y}$  – среднее арифметическое для переменной Y.

$$r_{xy} = \frac{\sum(x_i - \bar{x}) \times (y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x_i - \bar{x})^2 \times \sum(y_i - \bar{y})^2}}$$

Для оценки показателей технико-тактических действий (ТТД) игроков сборной БГТУ им. В.Г. Шухова была проведена видео фиксация 8 матчей Чемпионата города Белгорода по мини-футболу (сезон 2015-2016гг). Были посчитаны следующие показатели ТТД каждого игрока: передачи мяча (длинные, средние, короткие), прием мяча, отбор мяча, «обводка» соперника, удары по воротам и общее количество ТТД, представленные в таблице 1 [10].

Таблица 1

**Суммарные значения ТТД (без учета их эффективности) футболистов сборной команды БГТУ им. В.Г. Шухова в играх Чемпионата города Белгорода**

№ игры	Передача мяча			Приём мяча	Обводка соперника	Отбор мяча / потеря мяча	Удар	Всего ТТД	место соперника
	Длинные	Средние	Короткие						
1	11	160	176	243	21	133	34	778	5
2	3	229	184	328	23	75	32	874	4
3	2	227	227	353	37	95	31	972	7
4	0	266	206	328	27	71	46	1001	13
5	0	215	178	287	20	57	36	793	10
6	0	215	116	244	27	78	42	722	8



7	0	255	180	304	23	74	58	892	14
8	0	239	143	300	14	72	46	814	15

Из представленной таблицы видно, что в играх с командами, занимающими верхние строчки турнирной таблицы показатели несколько хуже, чем с командами-аутсайдерами. Чтобы определить насколько объективны наши суждения, нами был проведен корреляционный анализ ТТД и занимаемое место соперника в Чемпионате, который представлен в таблице 2.

**Таблица 2**

**Взаимосвязь ТТД футболистов сборной команды БГТУ им. В.Г. Шухова и занимаемых мест соперников в Чемпионате города Белгорода**

		Передача Мяча			Приём мяча	Обводка соперника	Отбор мяча / потеря мяча	Удар	Всего ТТД	Турнир место соперника
		Длинные	Средние	Короткие						
Передача мяча	Длин.	1,0								
	Сред.	-0,8	1,0							
	Корот.	0,1	0,2	1,0						
Приём мяча		-0,4	0,7	0,7	1,0					
Обводка соперника		-0,1	0,1	0,5	0,4	1,0				
Отбор мяча / потеря мяча		0,9	-0,7	0,1	-0,3	0,2	1,0			
Удар		-0,5	0,6	-0,3	-0,1	-0,3	-0,4	1,0		
Всего ТТД		-0,2	0,6	0,9	0,9	0,5	-0,1	0,1	1,0	
Турнир место соперника		-0,6	0,7	-0,1	0,1	-0,4	-0,5	0,8	0,2	1,0

Из таблицы 2 видно, что корреляционная связь между показателями ТТД футболистов сборной БГТУ им. В.Г. Шухова и «классом команды» (т.е., чем меньше цифровое значение места команды, тем выше ее «класс») имеет следующий вид:

- чем ниже «класс» команды, тем меньше игроки сборной БГТУ им. В.Г. Шухова выполняли длинных передач;
- с более слабым соперником количество средних передач и ударов по воротам было больше, чем с командами из верхней части турнирной таблицы [6].

Следует отметить, что помимо вышеописанных взаимосвязей ТТД и «классом» соперника, выявлен ряд корреляционных связей между различными технико-тактическими действиями [1;6]. Но, поскольку анализ ТТД проводился без разделения их на успешные и неуспешные (точные и

неточные), мы считаем представленные результаты малоинформативными. В связи с чем, мы посчитали необходимы представить результаты показателей ТТД с учетом вышеописанных критериев (таблица 3).

**Таблица 3**  
**Суммарные значения ТТД футболистов сборной команды БГТУ им. В.Г. Шухова в играх Чемпионата города Белгорода**

№			1	2	3	4	5	6	7	8
Соперник			Белэнергомаш	Фишка	Форвард	Альянс	БМК	Энергомаш	БелГАУ	Лотос
Передача мяча	Длин.	Точ.	3	2	1	0	0	0	0	0
		Неточ.	8	1	1	0	0	0	0	0
	Сред.	Точ.	126	188	188	226	177	176	199	214
		Неточ.	34	41	39	40	38	39	56	25
	Корот.	Точ.	162	175	198	184	162	106	165	129
		Неточ.	14	9	29	22	16	10	15	14
Приём мяча		Успеш.	227	313	334	308	274	227	286	285
		Неуспеш.	16	15	19	20	13	17	18	15
Обводка соперника		Успеш.	17	15	25	20	18	19	19	11
		Неуспеш.	4	8	12	7	2	8	4	3
Отбор мяча			74	38	59	52	41	50	55	56
Потеря мяча			59	37	36	19	16	28	19	16
Удар	в створ ворот		22	21	20	33	20	25	42	31
	мимо ворот		12	11	11	13	16	17	16	15
Всего ТТД	Успеш.		631	752	825	879	692	603	766	726
	Неуспеш.		147	122	147	122	101	119	126	88
Турнир место соперника			5	4	7	13	10	8	14	15

Оценка взаимосвязи мест, занимаемых соперниками с показателями технико-тактических действий игроков сборной БГТУ им. В.Г. Шухова выявила:

– снижение количества точных длинных передач в играх с командами из верхней части турнирной таблицы, т.е. чем выше «класс»

команды соперника, тем меньше точных длинных передач делали игроки сборной БГТУ им. В.Г. Шухова [2].

– прямую зависимость количества точных передач на среднюю дистанцию с местом команды в турнирной таблице;

– в играх с более слабыми соперниками игроки сборной БГТУ им. В.Г. Шухова совершали меньше потерь мяча и, наоборот, с более сильными соперниками количество потерь увеличивалось;

– количество ударов в створ ворот было больше в играх с командами из нижней части таблицы и, соответственно, меньше с лидерами Чемпионата Белгорода [5].

**Выводы.** Анализ проведения эксперимента выявил, что данные взаимосвязи логичны и соответствуют результатам исследований команд высшей квалификации. Но в тоже время отсутствие взаимосвязи между «классом» соперника и суммарным объемом ТТД и рядом отдельных видов ТТД, позволяет предположить, что положительный результат во многом зависит от тех показателей, по которым была выявлена корреляционная связь. Кроме того, по средствам экспертных оценок были выявлены следующие показатели: Белэнергомаш – 7,3; Фишка – 5,1; Форвард – 8,3; Альянс – 7,9; БМК – 7,7; Энергомаш – 8,0; БелГАУ – 6,9; Лотос – 8,2.

Следует отметить отсутствие корреляционных связей между экспертными оценками и показателями технико-тактических действий. Также не выявлено связи между местом, занимаемым командой соперников в турнирной таблице, и средним значением экспертной оценки.

### *Литература:*

1. Андреев, С.Н. Анализ соревновательной практики профессиональных мини-футбольных клубов / С.Н. Андреев, Э.Г. Алиев, К.В. Еременко // Ученые записки Ун-та им. П.Ф. Лесгафта. – 2009. – №1. – С. 3-6.

2. Грачев А.С. Обучение атакующим технико-тактическим взаимодействиям в мини-футболе/ А.С. Грачев, С.А. Мельников// Научный журнал Дискурс. – 2016. – №2 (2). – 38-4

3. Ежов П.Ф. Оценка тренировочных нагрузок спортсменов высокой квалификации в мини-футболе / П.Ф. Ежов // учеб. пособие. – Малаховка: Изд-во МГАФК. – 2006. – 85 с.

4. Кошбахтиев И.А. Мини-футбол как эффективное средство улучшения физической и умственной работоспособности студентов /

И.А. Кошбахиев, М.В. Моисеева // АCADEMY – 2016. №10 (13) – С. 21-22.

5. Кравцов В.Г. Анализ выступлений команды «Технолог» БГТУ имени В.Г. Шухова по мини-футболу сезона 2013-14 года / В.В. Кравцов, В.Г. Дмитриенко // Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов: Межвузовский сборник статей. Под ред. В.С. Богданова. – Белгород, – 2014. – С. 453-455.

6. Крамской, С.И. Физическая культура, спорт и здоровье студентов / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Культура физическая и здоровье. – 2009. – № 1– С. 78.

7. Красников А.А. Основы теории спортивных соревнований / А.А. Красников // Теория и практика физической культуры. – 2006 – №9 – С. 23-24.

8. Мутко, В.Л. Мини-футбол – игра для всех / В.Л. Мутко, С.Н. Андреев, Э.Г. Алиев // – М.: Советский спорт, 2007. – 264 с.

9. Мутко В.Л. Мини-футбол в высших учебных заведениях / В.Л. Мутко, С.Н. Андреев, Э.Г. Алиев. // М.: Советский спорт. – 2010. – 320 с.

10. Романов В.М. Мини-футбол в вузе / В.М. Романов, В.К. Плохов // учебное пособие. – Уфа: Изд-во Уфимского гос. авиац. гос. ун-та, – 2005. – 86 с.

11. Шумилов А.Ю. К вопросу использования игры мини-футбол в рамках дисциплины «Физическая культура» в ВУЗе /А.Ю. Шумилов, А.С. Грачев // «Дискурс». – 2017. – 3

**Щекина Н. А., Шамаева О.П.**

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

### **НАУЧНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ И ЭЛИТНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Развивающийся современный рынок труда ставит высокие требования как для работодателей, так и для заинтересованных в трудоустройстве конкурентоспособных и элитных специалистов. В настоящее время одним из важнейших направлений образовательной политики России является проблема формирования конкурентоспособной личности, готовой к результативному участию в социальной, экономической и политической жизни страны. На сегодня важная цель современного образования – подготовка компетентного, гибкого, конкурентоспособного специалиста, т.к. в современных условиях конкурентоспособность является фактором успешного и устойчивого

развития любой страны в мире. Основное преимущество высокоразвитой страны связано с ее человеческим потенциалом, во многом определяющимся образованием.

В последнее десятилетие в России особое внимание уделяется модернизации содержания общего образования. В программе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, разработанном Министерством экономического развития Российской Федерации, а также в статье «Концепции модернизации Российского образования на период до 2020 года», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. привлечено особое внимание современного общества возрастанию роли человеческого капитала, что является одним из основных факторов экономического развития, предусмотрена необходимость формирования новой гибкой и диверсифицированной системы профессионального образования, отвечающей требованиям рынка труда и потребностям инновационной экономики как в части образовательных программ, так и в части условий и материально-технического оснащения процесса обучения.

В настоящее время России произошло резкая переориентация оценки результатов образования с понятий «подготовленность», «образованность», «общая культура», «воспитанность», на понятия «конкурентоспособность», «компетентность», «элитность» обучающихся. Иными словами, сделана существенная ставка на компетентностный и элитный подход в образовании, чтобы быть конкурентоспособным специалистом.

Рынку труда как экономической единице присущ неотъемлемый рыночный механизм – конкуренция. Это может быть конкуренция между работодателями за обладание человеческими ресурсами, и может быть конкуренция между соискателями на вакантную должность. Конкуренция – это соперничество между равноправными субъектами рыночных отношений за обладание ресурсами. Таким образом, ситуация конкуренции на рынке труда определяется наличием квалифицированных рабочих одинаковой профессии, которые независимо друг от друга предлагают свою рабочую силу работодателям.

Работодатели в свою очередь предпочитают найти кандидата, заинтересованного не только в конкретной должности, но и в развитии и карьерном росте внутри компании, которую он попал.

Для работодателей важно найти подходящих сотрудников на входные, или стартовые, должности. Таким образом, в центр внимания попадают молодые специалисты, выпускники вузов, которые не имеют или имеют незначительный опыт работы в интересующей их сфере,

поскольку именно молодежь является наиболее активной составляющей гражданского общества: молодые лучше приспособлены к внедрению инновационных проектов и технологий в различных сферах, они прекрасно владеют набором определенных новых знаний и идей, они мобильны и полны сил для строительства своей жизни, стремятся к постоянному совершенствованию. В основной массе молодежи преобладают настроения и действия, свидетельствующие о ее нацеленности на жизнь и работу в условиях общества с рыночной экономикой. В целом молодежное поколение лучше адаптируется к нынешним условиям и глубже входит в современную экономическую систему, чем старшее поколение, т.е. они являются главными претендентами на входные должности в компании. В данных условиях проблема изучения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда становится наиболее актуальной.

Поэтому, чтобы успешно конкурировать элитному специалисту на рынке труда с работниками, которые имеют аналогичный уровень квалификации, необходимо обладать тремя видами способностей:

- 1) способность к трудовой деятельности,
- 2) способность поиска подходящей работы,
- 3) способность убедить работодателя в своих преимуществах по сравнению с другими кандидатами<sup>1</sup>.

Конкурентоспособность человека в профессиональной деятельности зависит не только от профессиональной компетенции и наличия глубоких знаний и умений, но и, в первую очередь, от личных качеств кандидатов и их мотивации, а также ценностного отношения к выбранной профессиональной специальности.

Успех молодых специалистов на рынке труда обуславливается тем, какое профессиональное направление обучения они выбрали, какими личностными характеристиками они обладают, какие профессиональные навыки они получили в процессе обучения и какие связи они приобрели в ходе социального взаимодействия. Вхождение молодежи на рынок труда всегда сопровождается определенным риском, поскольку на момент окончания вуза они обычно не имеют продолжительного опыта работы и находятся на стадии хаотичного поиска, поскольку не имеют четкого представления о специфике работы на том или ином месте работы. Также, во многом успех трудоустройства зависит от лояльности работодателей

---

<sup>1</sup> Лобанова В.В. Современные теоретические подходы к пониманию роли и значения конкуренции на рынке труда и возможности их использования при решении задачи роста национальной конкурентоспособности // Проблемы экономики и менеджмента. 2012. №3 (7) С. 49

по отношению к специалистам без опыта работы и от их готовности самостоятельно обучать сотрудников в процессе трудовой деятельности.

Приоритетными качествами молодых специалистов во всех областях деятельности являются:

- адекватное восприятие и мобильное реагирование на новые факторы,
- к профессиональному росту и развитию,
- самостоятельность и оперативность,
- лидерские качества,
- творческое мышление,
- готовность к общению, социально активному действию,
- стрессоустойчивость
- способность быстро адаптироваться к новым условиям и др., определяющие конкурентоспособность личности.

Сегодня ситуация на рынке труда, по сравнению с советским прошлым, где выпускники вузов сразу же после получения высшего образования получали рабочее место по специальности, значительно изменилась.

Сейчас получая высшее образование, молодой специалист должен сам найти будущее место работы, и сам несет ответственность за будущее трудоустройство. Тех навыков и знаний, которые были получены специалистом в вузе, недостаточно для того, чтобы получить желаемое место работы. Получается, что высшее образование сегодня становится неким базовым, начальным уровнем, необходимым для трудоустройства.

В связи с ускорением темпов технического, научного и общественного развития, появляется очень много профессий, которые не соприкасаются со специальностями, предлагаемыми вузами. Поэтому студенты сегодня стараются получить как можно больше дополнительных знаний и навыков во время обучения в вузе, т.е. пытаются заранее получить информацию о способах, средствах будущего трудоустройства, определяя тем самым более успешные перспективы трудоустройства, чем предыдущее поколение. Для каждого работодателя важно, чтобы у его работников было высшее образование. Для него это, прежде всего, показатель «зрелости» работника, подтверждение его способности к верному решению поставленных трудовых задач<sup>2</sup>.

Под перспективами трудоустройства понимаются различные возможности трудоустройства, которые определяются с учетом наличия

---

<sup>2</sup> Руденко Г.Г., Светлов А.Р. Специфика положения молодежи на рынке труда // Социс. 2002, № 5

процесса подготовки к трудоустройству. Процесс подготовки к желаемому трудоустройству включает пять этапов:

1. Актуальность, значимость подготовки к трудоустройству после окончания вуза для студента.

На данной стадии выпускнику необходимо создать образ желаемого трудоустройства (это может быть как трудоустройство по специальности, так и не по специальности), и постараться выявить необходимые знания (помимо вузовских) для достижения этой цели - например, получение дополнительных навыков с помощью занятий самообразованием, семинаров, тренингов или посредством других целенаправленных действий.

2. Информированность о требованиях рынка труда и способах подготовки к желаемому трудоустройству.

Одним из значимых этапов подготовки к трудоустройству является наличие у студента информации о нынешних требованиях рынка труда к его специальности, поскольку это является показателем заинтересованности в подготовке к трудоустройству. Отслеживание внутренних аспектов вуза, изучение информации об трудоустройстве выпускников и совершение рекламно-информативных процессов.

3. Оценка соответствия личных качеств студентов, качеств, требуемым для успешного трудоустройства.

На этой стадии студенту необходимо определиться с наличием у него определенных личных качеств и сопоставить их с личными качествами, необходимыми для трудоустройства, а также определиться со своими намерениями в отношении будущего трудоустройства.

4. Информированность о способах отбора кандидатов на рабочее место (получение специфических знаний о конкурсных механизмах отбора).

Информированность о данной специфике является наиболее значимой стадией вышеописанного процесса, поскольку знание механизмов отбора кандидатов на рабочее место – основа подготовки к желаемому трудоустройству. Подобная информация имеет широкий спектр, в основном, психологических методик отбора персонала.

5. Использование различных способов подготовки к трудоустройству.

Эта стадия подразумевает такие способы, как занятие самообразованием, повышение уровня информированности, получение опытных знаний. Важным составляющим этой стадии является наличие опыта постоянной работы во время обучения в вузе и желание получать дополнительное профессиональное образование, направленное на



удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды и осуществляемое посредством реализации дополнительных профессиональных образовательных программ в форме повышения квалификации, профессиональной переподготовки.

Выпускники хотят быть уверенными в том, что высшее образование - залог успешного трудоустройства, что они сделали правильный жизненный выбор и поэтому не предполагают, что трудоустройство после окончания вуза для них не первое и не последнее.

Современные выпускники стараются получить как можно больше дополнительных знаний, считая, что расширение спектра получаемых дополнительных навыков служит своеобразным механизмом защиты от неудачного трудоустройства. Студенты, затрачивая значительные усилия на получение высшего образования, дополнительных навыков и т.д., не являются привлекательными для работодателей субъектами на рынке труда. Поскольку, с точки зрения практики, качество спектра получаемого образования (как высшего, так и дополнительного) все же находится на недостаточно высоком уровне, чтобы стать основой для успешного трудоустройства. Молодые элитные специалисты, как правило, воспринимают образование в количественном отношении, предполагая, что, получив большее количество дипломов и сертификатов, они автоматически становятся более конкурентоспособными на рынке труда.

Изучая конкурентоспособность молодых специалистов хочется отметить, что они определяются не как продукт производства учебного заведения, но как личность, обладающая определенными качествами. Данное уточнение считаю важным для того, чтобы отметить тот факт, что современные условия рынка труда предполагают личностно-ориентированное трудоустройство.

Сегодняшним выпускникам вузов предстоит принять на себя всю тяжесть проблем, которые необходимо решать в условиях рыночных отношений. В этой связи одной из приоритетных задач современного высшего образования становится создание условий для формирования конкурентоспособной личности, готовой самостоятельно, продуктивно и нравственно решать профессиональные и иные проблемы.

Проблемы подготовки специалистов, реформирования российской системы образования, разработки и внедрения рыночных механизмов регулирования ее взаимоотношений с реальной экономикой сегодня стоят в ряду важнейших общегосударственных проблем. В этих условиях конкурентоспособность будущего специалиста приобретает статус одного

из важнейших показателей работы учреждений профессионального образования.

От системы высшего профессионального образования в настоящее время требуются создание новых механизмов, обеспечивающих качество образовательных услуг с позиции требований профессиональной деятельности; подготовка конкурентоспособного специалиста, владеющего комплексом компетенций, которые отвечают требованиям современного рынка труда. В связи с этим исследование конкурентоспособности как свойства личности, динамики его развития в процессе профессионального становления приобретает особую значимость.

В современных условиях развитие конкурентоспособной личности студента становится неотъемлемой частью профессиональной подготовки в учебных заведениях.

Критерием конкурентоспособности выступает умение определить, а также быстро и эффективно использовать в конкретной борьбе свои преимущества, особые личные и профессиональные качества.

Сложный процесс реформирования, который переживает сейчас образование, направлен на создание условий для развития целостной творчески активной личности, способной максимально реализовать себя в быстро меняющейся социально-экономической среде. В мире, где экономика, культура, профессиональный труд и другие сферы жизни постоянно изменяются, образовательная система призвана включать учащихся в широкий спектр различных видов деятельности, развивать в них те человеческие качества, которые будут способствовать успешной социализации и адаптации за порогом учебного заведения.

Ещё одним важным направлением в достижении оптимизации интересов молодых работников и работодателей является совершенствование системы стимулирования труда на предприятиях.

Данные мероприятия позволят не только улучшить ситуацию на рынке труда, но и привлечь и заинтересовать молодых специалистов к трудовой деятельности.

Таким образом, трудоустройство конкурентоспособных и элитных специалистов является приоритетным направлением государственной политики занятости населения и для ее реализации необходимо применять комплекс мер, направленных на привлечение и стимулирование молодых сотрудников к трудовой деятельности. Современная социокультурная ситуация в России требует изучения проблемы формирования конкурентоспособной личности.

*Литература:*

1. Байденко В.И., Ван Зантворт Дж. Модернизация профессионального образования: современный этап. Изд. 2-е допол. и перераб. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2003. – 674 с.
2. Байденко В.И., Дж. Ван Затворд. Новые методы и подходы к организации образовательного процесса (подход, ориентированный на цель). Доклад 2 «TASIS проект Дельфи». – М., 2001. – 87 с.
3. Бермус А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании // Интернет-журнал «Эйдос», сентябрь, 2005. <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm>.
4. Виноградов В., Синюк А. Подготовка специалиста как человека культуры // Высшее образование в России. 2000. – № 2. – С. 40-41.
5. Гришанова Н.А. Компетентностный подход в обучении взрослых: Материалы к третьему заседанию методологического семинара 28 сентября 2004 г. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 16 с.
6. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Отношение к труду и ценностные ориентации личности // Социология в СССР. – М., 1965. Т.2. – С. 185-202.
7. Ищенко В.В. Об опыте разработки ГОС ВПО с использованием компетентностного подхода. Материалы к третьему заседанию методологического семинара 28 сентября 2004 г. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
8. Илясов Е. Трудоустройство и занятость выпускников вузов: система содействия // Высшее образование в России. – 2005. – №7. 2. Лебедев В.В., Белая А.В., Краева И.А. Роль и место вузовских центров содействия трудоустройству выпускников в системе управления качеством подготовки специалистов // Вестник ННГУ, серия Инновации в образовании, выпуск 1(7). – 2006.
9. Кагерманьян В.С., Гарунов М.Г., Семушина Л.Г. и др. Перспективные направления и методология обновления содержания различных видов подготовки студентов в вузе. М., 1997.
10. Казанович В.Т., Савельева Г.П. Согласованность (сопряженность) и преемственность государственных стандартов профессионального образования. – М., Уфа: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. 30 с.
11. Казурова А.С. Проблемы государственного образовательного стандарта высшего профессионального музыкального образования: опыт и перспективы. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 93 с.

12. Колачева Н.В., Кошелева Н.Н. Применение математического моделирования при изучении проблем занятости молодежи в сфере социально-трудовых отношений // Вестник НГИЭИ. 2016. № 12 (67). С. 12-17.

13. Коротков Э.Н. Технология проблемно-деятельностного обучения в вузе. — М., 1990.

14. Лобанова В.В. Современные теоретические подходы к пониманию роли и значения конкуренции на рынке труда и возможности их использования при решении задачи роста национальной конкурентоспособности // Проблемы экономики и менеджмента. 2012. №3 (7) С.49

15. Руденко Г.Г., Светлов А.Р. Специфика положения молодежи на рынке труда // Социс. 2002, № 5

16. Соломко Л. Г. Научно-методические основы профессиональной подготовки работников квалифицированного труда в муниципальных образовательных учреждениях. – Ноябрьск, 1998. – С. 22.

17. Федотова Н. Система содействия трудоустройства // Человеческие ресурсы. 2001. №3. С.8-9.

**Щукина О. А., Родионова Т. А.**

*Ресурсный информационно-методический  
центр БГТУ им. В.Г. Шухова г. Вольск*

**СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И ПРИНЦИПЫ  
ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОГО МЫШЛЕНИЯ У  
ОБУЧАЮЩИХСЯ В ЦЕЛЯХ СОДЕЙСТВИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНОВЛЕНИЮ ЛИЧНОСТИ В  
УСЛОВИЯХ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

Конституция Российской Федерации гарантирует право на образование каждому гражданину нашей страны [1]. Соответственно, образовательная политика России строится таким образом, чтобы обеспечить реализацию этого права [2]. Однако, в наше время мир меняется очень быстро, Российское общество перестраивается, образовательная сфера реформируется с целью значительно повысить качество образования, обеспечив формирование человеческого потенциала, соответствующего требованиям инновационной экономики и инновационным технологиям. Писатель и блоггер Дмитрий Чернышев высказал такое мнение, что в нашем стремительно меняющемся мире скоро исчезнет само понятие: законченное высшее образование. Потому что это полная ерунда. Образование может быть только незаконченным. Человек должен учиться новому всю жизнь. Иначе он будет просто

неконкурентоспособен.[3]. Именно решение задачи обеспечения долгосрочной конкурентоспособности России напрямую связано с качеством образования и качеством человеческого потенциала. В этом плане важнейшим направлением является развитие креативности личности. Одним из компонентов креативного мышления можно назвать симультанный способ восприятия, т.е. умение схватывать весь образ целиком, увидеть всю картину разом. В отличие от сукцессивного мышления, когда процесс восприятия осуществляется последовательно [8]. Проще говоря, в современных условиях будущим специалистам необходимо не только усваивать профессиональные компетенции, но и развивать научно-исследовательские, творческие способности

Высокий уровень развития симультанного мышления позволяет вносить своевременные корректировки в решаемую ситуацию и научиться связывать то, что задумано, с тем, что получается [8]. Отличным примером современного подхода к формированию креативного мышления у обучающихся является педагогический опыт Родионовой Т.А. – преподавателя БГТУ им. В.Г. Шухова в системе заочного обучения и одновременно доцента кафедры «Технических средств служб тыла» Вольского военного института материального обеспечения. В условиях современного высшего образования Татьяна Александровна Родионова на примере курса дисциплины материаловедения излагает в данной статье некоторые особенности развития симультанного мышления. Используя современное учебно-методическое обеспечение и современные методы активации мышления подводит обучающихся к осмыслению и глубокому пониманию профессиональных компетенций, оказывает курсантам психолого-педагогическую поддержку в развитии и совершенствовании их творческого потенциала с целью содействия профессиональному становлению личности.

Изучение дисциплины материаловедения в военном вузе сталкивается с постоянно возрастающим объемом и сложностью учебного материала при ограниченном объеме часов, отведенных на его освоение. В таких условиях привычные для преподавателя формы и методы работы требуют пересмотра и совершенствования.

Учитывая требования быстрого приобретения и качественного усвоения курсантами информации, а также выработки умения эффективно и творчески ее применять, назрела необходимость в принципиально ином подходе к формированию учебно-методического комплекса, позволяющего реализовать качественно более глубокий подход к внеаудиторной и самостоятельной работе курсантов.

Роль современного преподавателя дисциплины материаловедения в военном вузе предполагает переход от чисто механического толкования к

более творческому сотрудничеству с курсантами, к совместному поиску правильных решений. При этом приходится уделять больше внимания созданию благоприятных условий для самообразования и саморазвития курсантов.

Учебный процесс в большей степени должен быть ориентирован не столько на формирование комплекса знаний, умений и навыков, сколько на общее развитие, вооружение методами самостоятельной деятельности по сбору и обработке информации, реализуя, таким образом, переход от устаревшей формулы «образование на всю жизнь» к актуальной – «образование через всю жизнь».

Наиболее эффективно такой подход к обучению, возможно, реализовать, формируя новую учебную среду при широком использовании современных информационных технологий [4].

Применяя современные информационные технологии при изучении такой дисциплины, как материаловедение необходимо обратить внимание на то, что курсанты вынуждены работать с учебным материалом, насыщенным разнообразными схемами, диаграммами, таблицами, чертежами и т.п.

И эту особенность нельзя не учитывать.

В этой связи нельзя не затронуть проблему, с которой сталкиваются преподаватели технических дисциплин вузов, которая в последние годы стала особенно остро – низкий уровень исходной графической подготовки. Отмечается недостаточная сформированность пространственных представлений и пространственного мышления, пробелы с проекционным черчением: курсанты вычерчивают изображения с нарушением проекционных связей, сами изображения не соответствуют изображаемым предметам и т.д. В ряде случаев затруднения возникают при анализе геометрической формы детали.

В такой ситуации остается открытым вопрос: какие методические средства, приемы и технологии обучения целесообразно было бы добавить в учебный процесс и, соответственно, в учебно-методический комплекс для устранения пробелов в знаниях и формировании устойчивых практических умений при изучении технических дисциплин, в частности такой, как материаловедение.

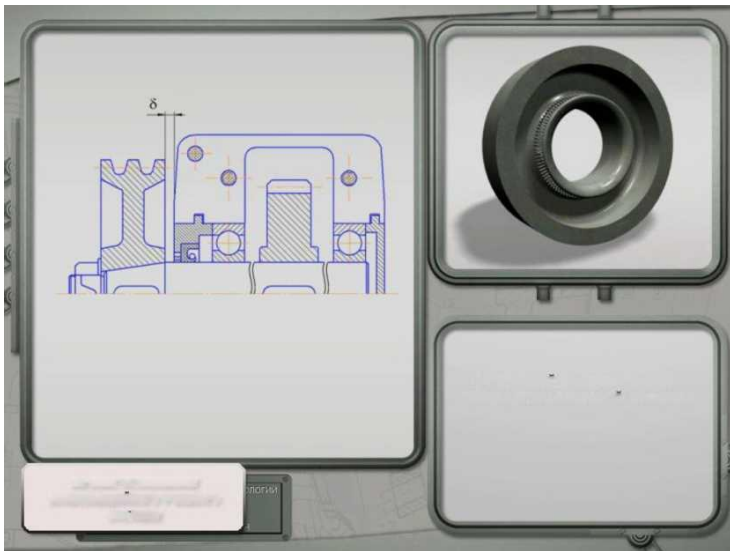
Поэтому проблема интенсификации процесса обучения без потери качества выдвигается на первое место.

При изучении технических дисциплин возможна замена значительных объемов текстовой информации графической на основе широкого использования мультимедиа (зрительных эффектов). Напомним, что большинство курсантов, в силу своих ментальных особенностей, склонны к более эффективному усвоению учебного

материала, представленного именно в таком – графическом виде. Процесс усвоения информации в этом случае становится более продуктивным. Ясная, лаконичная графическая информация с использованием мультимедиа и анимации прекрасно усваивается курсантами.

Применение таких технологий обучения доказало свою эффективность: они достаточно легко реализуются в условиях современного компьютеризированного (безбумажного) обучения. К тому же создание **мультимедийных учебных пособий** не требует значительных материальных затрат, что тоже не маловажно [4].

Основные проблемы связаны с использованием наиболее оптимальных приемов представления графической информации. Немаловажно и «качество картинки» на мониторе компьютера. Для повышения наглядности и доступности для понимания учебного материала, необходимо обеспечить фотореалистичность изображения. Это обстоятельство приобретает особую важность, когда речь идет об изучении материаловедения. Пример представления учебного материала с использованием мультимедийного учебного пособия представлен на рисунке 1.



**Рис. 1** Пример представления учебного материала с использованием мультимедийного учебного пособия

Поскольку графические средства представления информации призваны вызывать определенные процессы мышления, опирающиеся на образы, то оформление их должно быть тщательно продумано не только с учетом содержания, но и с точки зрения компоновки графической

информации, а также психологического механизма усвоения изучаемого материала. Учебный материал должен задействовать в человеке как рациональные, так и эмоциональные начала. Использование при обучении анимации, мультимедиа «синхронизирует логику» и эмоциональную сферу (образное мышление) обучающегося и, как результат, дает значительное сокращение длительности обучения, уменьшение числа ошибок от неоднозначного понимания изучаемого материала.

Организация учебной деятельности студента при таком подходе позволяет осуществить переход от совместно-разделенной (преподаватель – студент) к индивидуальной деятельности с усилением роли самого студента в самообучении и саморазвитии, а также осуществить уровневую дифференциацию обучения. Студент может самостоятельно изучить учебный материал и самостоятельно же себя проверить, используя компьютерные средства. Уровень сложности заданий может возрастать по мере формирования умений и навыков.

При самостоятельном обучении хорошо зарекомендовала себя форма компьютерных **контрольно-обучающих тестов**, позволяющая сэкономить время, избавить обучающихся от чисто механической, рутинной работы и активизировать процесс обучения, при этом, не снижая качественного уровня приобретения знаний.

Здесь заметим, что авторы некоторых работ [5, 6] рекомендуют, при создании тестовых заданий, придерживаться правила предметной чистоты. Например, содержание тестов по материаловедению должно отражать сущность проблемной ситуации в проведении экспериментальных наблюдений, а не оценивать испытуемого по математике. Но, на наш взгляд, при изучении технических дисциплин это неприемлемо, так как противоречит развитию профессионального мышления, включающего и симультанное (многоэкранное) мышление, то есть одновременное рассмотрение одного явления с разных сторон. Данное профессиональное качество развивается при изучении обобщающих и специальных дисциплин, опирающихся на большое количество предшествующих предметов, называемых обеспечивающими курсами. У обучаемых должно формироваться целостное восприятие специальности и способность опираться на обобщённые знания изученных дисциплин. Обучение же по принципу – предмет ради предмета – тормозит профессиональное становление личности.

Примером развития симультанного мышления может служить курс «Материаловедение», опирающийся на такие предметы как теоретическая механика, физика, сопротивление материалов, теория механизмов и машин, нормирование точности и др. Ориентация на сумму знаний не обеспечивает автоматического творческого многостороннего подхода к



проектированию деталей машин. Для этого и нужно развивать многоэкранный мышление, особенно, при осуществлении обучающего тестирования, позволяющего выявить пробелы в знаниях у обучаемых и предложить учебные материалы по этим вопросам с целью привития навыков многостороннего подхода к конструированию деталей машин. В книге Норберта Винера «Я – математик» американский профессор высказал мысль: «Деление науки на различные дисциплины есть не более чем административная условность, нужная лишь для удобства разделения средств и сил. Мы не сомневались, что каждый творческий работающий учёный волен ломать любые перегородки, если это нужно для успеха его работы». Требование предметной чистоты при конструировании тестов – это и есть создание перегородок между изучаемыми дисциплинами.

При составлении тестовых заданий в основном используют распространенные четыре формы тестов [6] (закрытая, открытая, установление правильного соответствия, установление правильного порядка) с опорой на абстрактное и, особенно, словесное мышление.

Так, открытая форма теста имеет вид неполного утверждения, в котором отсутствует один элемент, и тестируемый подставляет ключевое слово (допустимо словосочетание, состоящее не более чем из двух слов). В тестах закрытой формы основная часть задания формируется в форме утверждения, которое обращается в частичное или ложное высказывание после подстановки одного из ответов, в основном, словесных. В тестовых заданиях на установление соответствия нужно выбрать из двух приведенных множеств истинные пары. Испытуемый должен связать каждый элемент первой группы с одним или несколькими элементами из второй. Множества имеют, в основном, словесное выражение.

В тестовых заданиях на установление правильной последовательности нужно определить порядок следования предложенных объектов (символов, слов, формул, рисунков). Дано множество неупорядоченных элементов, необходимо установить порядок между ними, то есть правильно воспроизвести полученные знания, а, по сути, пересказать с единственно правильной расстановкой слов, символов, формул в решенной учебной проблеме [5].

Рассмотренные формы тестовых заданий направлены на контроль суммы знаний, но не на проверку способности решать проблемы, но это и есть суть технического, инженерного мышления. Поэтому особенностью тестов по техническим дисциплинам должно быть то, что составляться они должны на профессиональном языке, на котором мыслят специалисты, - языке техники (с использованием графики, проекционного черчения, схем кинематических, электрических и принципиальных). Предлагаемые задачи должны иметь проблемный характер, требовать для

решения привлечения широкого спектра знаний, свойственного разным учебным дисциплинам, способствовать развитию симультанного мышления [7].

Если словесное мышление связано с опорой на левое полушарие мозга, то чтение чертежей требует развитого пространственного воображения и подключения правого полушария, отвечающего за ориентацию человека в пространстве, интуитивное восприятие и познание мира, образное мышление. Нагрузка на правое полушарие возрастает при чтении чертежей оригинальных и новых конструкций и сравнении с существующими. Следовательно, профессиональное тестирование должно опираться на полноценное человеческое сознание, включающее две формы сознания, две формы мышления, две области человеческого творчества. То есть наряду со словесным мышлением необходимо развивать мышление образное.

Профессионально ориентированные учебные проблемы тестовых заданий имеют целью тренировку взаимодействия двух полушарий мозга и выработки у обучающихся профессиональных навыков, когда главным являются действия, а не знания вербальных оборотов, которые он должен усвоить [6].

В учебных материалах должен присутствовать синтез рациональных и эмоциональных начал в человеке. А использование анимации, мультимедиа «синхронизирует логику» и эмоциональную сферу (образное мышление) обучающегося и, как результат, ускоряет приобретение знаний.

Обратим внимание и ещё на одну особенность изучения технических дисциплин в вузах – необходимость проведения лабораторных практикумов, требующих, для проведения занятий по традиционной технологии обучения, использования реального лабораторного оборудования, станков, приспособлений, приборов, контрольно-измерительного инструмента, а, следовательно, больших производственных площадей для их размещения. Кроме того, лабораторное оборудование обычно имеет высокую стоимость и сложность, что требует высококвалифицированного обслуживающего персонала, эксплуатационных расходов и текущего ремонта.

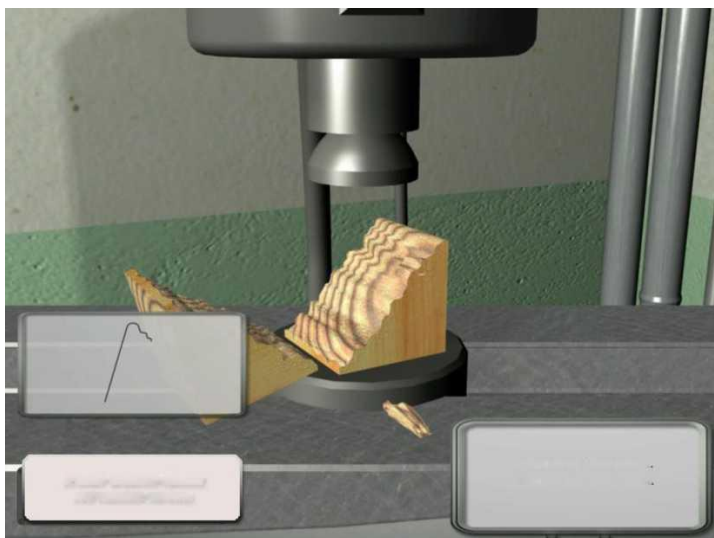
Современные программные средства и возможности вычислительных систем позволяют выполнить высококачественную имитацию, практически, любого технологического оборудования с максимально приближенными к реальности параметрами.

Таким образом, выход в такой ситуации возможен, опять же, за счет использования современных информационных технологий – **интерактивных учебных пособий**, позволяющих снизить потребность в

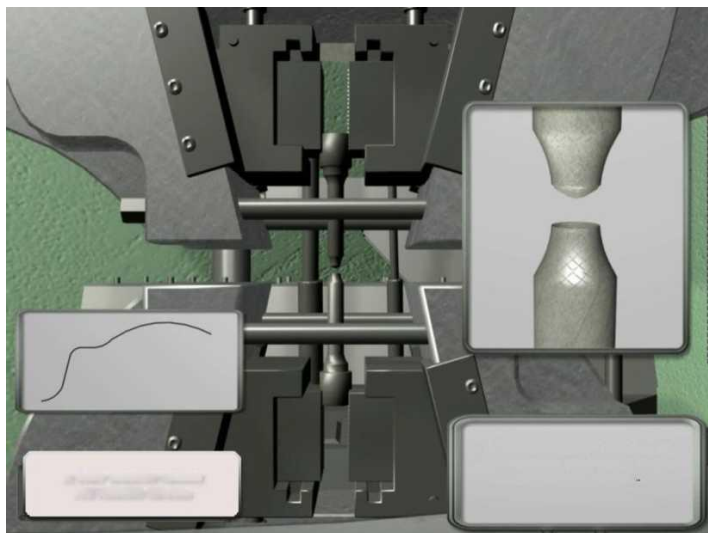
реальном оборудовании и одновременно повысить эффективность обучения [4].

Компьютерные модели позволяют студенту изучить конструкцию технологического оборудования, ознакомиться с режимами его работы, основными узлами и их функциями, с базовыми характеристиками узлов и механизмов. Поэтому при создании компьютерных моделей интерактивных учебных пособий по техническим дисциплинам учитываются параметры и характеристики реального оборудования, реальная техническая документация, производится натурная фото и видео съемка работы реального оборудования, запись шума работы двигателя и других звуков. В дальнейшем, использование профессионального пакета трехмерной графики программы 3D StudioMax компании Autodesk, позволяет реализовать расширенные возможности создания и управления моделями и их анимации, получать разнообразные световые эффекты, создать полную реалистичность изображения.

Пример выполнения лабораторных работ с использованием современных информационных технологий представлен на рисунке 2.



**Рис. 2. Пример выполнения лабораторных работ с использованием современных информационных технологий.**  
а – моделирование разрушения образца при испытаниях на растяжение;



**Рис. 2. Пример выполнения лабораторных работ с использованием современных информационных технологий.**

б – моделирование разрушения образца при испытаниях на сжатие.

Таким образом, осуществляя переход к высоким технологиям обучения, к формированию новой учебной среды, интенсифицируя процесс обучения, весьма эффективно было бы совместное использование в учебном процессе по техническим дисциплинам как контрольно-обучающих тестов, так и мультимедийных и интерактивных учебных пособий для всех видов учебных занятий. Составление, апробация и совершенствование учебных пособий такого типа, создание новой инфраструктуры обучения подводит к осознанию преподавателем новой роли в учебном процессе с учетом приоритета самостоятельности студентов, и, как результат, способствует выведению обучающихся на новый качественно более высокий уровень, укрепляет в них неподдельный интерес к своей будущей специальности.

Изложенный подход на базе современных информационных технологий реализуется Родионовой Т.А. не только в учебном процессе Вольского военного института, но и эффективно используется в своей тьютерской деятельности по заочной форме обучения в БГТУ им. В.Г. Шухова. Заочное обучение с применением дистанционных образовательных технологий как нельзя лучше подходит для использования мультимедийных и интерактивных учебных пособий. Тьютер – это человек, который сопровождает студентов в их

образовательной деятельности. В частности, в городе Вольске, Саратовской области в условиях ресурсного информационно-методического центра (РИМЦ г. Вольск) студенты-заочники имеют возможность без отрыва от производства получать качественное высшее образование, повышать свой профессиональный уровень, обеспечивая себе карьерный и личностный рост. Именно личностей и не хватает на производстве. А в регионе появляется и увеличивается так нужный нам слой технической интеллигенции, укрепляя тем самым интеллектуальный потенциал региона. Страна культурных и образованных людей и конкурентоспособна и непобедима.

### *Литература:*

1. Конституция Российской Федерации. М. 2018
2. ФЗ «Об образовании в РФ» М. 2014.
3. Чернышев Д.А. «Как люди думают». М.: Манн, Иванов и Фербер. 2013.
- 4.Потемкин А.Н, Викулов А.С., Романовский Б.В. Использование интерактивных учебных пособий в условиях непрерывного профессионального образования. Современные научные исследования. Выпуск 1. – Концепт. – 2016. – ART 53322. – URL: <http://e-koncept.ru/article/695/> - Гос. рег. Эл. № ФС 77-49965. - ISSN 2304-120X
5. Аванесов В.С. Форма тестовых заданий. – М.: МИСиС, 2017.
- 6.. Васильев В.И., Демидов А.Л., Малышев Н.Г., Тягунова Т.Н. Методологические правила конструирования компьютерных тестов. – М., 2000. – 64 с.
7. Тестирование по дисциплине Сопротивление материалов – 1: Учебное электронное пособие. Моисеев В.Б., Волков В.В., Потемкин А.Н., Лагутова А.В. Свидетельство об официальной регистрации базы данных № 2006620164. Заявка № 2006620115. Дата поступления 17.04.2006 г. Зарегистрировано в Реестре баз данных 17.06.2006 г.
- 8.Дубровина И.В, Данилова Е.Е, Прихожан А.М Психология. Издательский центр «Академия» 1999.

**Шишкова Е.М.**

*ОГАПОУ «Белгородский педагогический колледж», г. Белгород*  
**СОЗДАНИЕ КЛАСТЕРНОЙ МОДЕЛИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ**

Профессиональная ориентация – это обобщенное понятие одного из компонентов человеческой культуры, проявляющегося в форме заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, поддержки и развития природных дарований, а также проведения комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда.

В течение последних пяти лет в Белгородском педагогическом колледже нет недостатка в абитуриентах. Это говорит о том, что организованная профориентационная работа, позволяет обеспечить 100% набор студентов, удовлетворяющих требованиям колледжа в части знаний и желания получить соответствующие специальности. Кроме того наша образовательная организация пользуется популярностью у абитуриентов и их родителей, что, естественно, влияет на успех профориентационной работы.

Стабильно высокий конкурс на специальности, реализуемые в колледже, подтверждает нашу популярность среди абитуриентов и их родителей. Высокий проходной бал (4,5) говорит о том, что к нам поступают студенты с хорошим уровнем школьных знаний. И это накладывает на нас определенную ответственность по организации работы по подготовке квалифицированных специалистов.

Профориентационная работа в колледже направлена на организацию устойчивых связей между колледжем, образовательными организациями города и области, развитие интереса абитуриентов к освоению специальностей, что в дальнейшем должно способствовать формированию профессиональной компетентности выпускников, повышению качества их подготовки. Мы понимаем, что недостаточно просто привлечь выпускников школ в колледж для получения специальности, необходимо предоставить им шанс на реальное трудоустройство и профессиональную адаптацию к условиям рынка труда после завершения обучения. Поэтому важной составляющей профориентационной работы колледжа по подготовке специалистов среднего звена является их трудоустройство и закрепление на рабочих местах.

Анализ профориентационной работы за последние 3 года показал, что мероприятия, ориентированные на абитуриентов, делятся на несколько типов в соответствии с целями мероприятия:

- информационные, цель которых повысить информированность абитуриентов о колледже, специальностях, условиях поступления;
- профилирующие, цель которых дать более полное представление о получаемой специальности, возможностях карьеры;
- мотивирующие, цель которых повысить лояльность целевой группы абитуриентов, желание поступить в колледж.

К информационным мероприятиям мы относим:

- участие в областном проекте «Создание центра организации дуального обучения студентов педагогических специальностей»;
- раздел «Абитуриенту» на сайте колледжа;
- наполнение и обновление контента сайта;
- Дни открытых дверей;
- профессиональные консультации абитуриентов;
- целевая работа со школами (участие педагогов в родительских собраниях, классных часах, выступление агитбригад);
- определение количества потенциальные абитуриентов по школам, города и области;
- распространение листовок, брошюр о колледже, специальностях;
- освещение мероприятий проводимых колледжем на сайте, в социальных сетях и СМИ;
- формирование сообществ в социальных сетях;
- дни профориентации в период проведения профессиональных конкурсов: чемпионаты «Молодые профессионалы», «Абилимпикс», олимпиады профессионального мастерства;
- деятельность Центра инсталляции профессий;
- Дни карьеры;
- участие в акции «Неделя без турникетов»;
- организация мероприятий в социуме (новогодние утренники для детей областной детской больницы, новогодние утренники, масленичные гуляния, спортивные праздники для детей микрорайона «Луч»);
- участие в муниципальных и региональных ярмарках: «Парад профессий», «Ярмарки вакансий», «Белый цветок».

Профилирующие мероприятия это:

- реализация областного проекта «Учу учиться» (МБОУ СОШ №42 г. Белгорода, Прохоровская гимназия);
- презентации специальностей;
- целевая работа со школами в период преддипломной практики студентов;

- организация профессионального обучения для школьников;
- профориентационное тестирование;
- организация летних профессиональных площадок;
- деятельность студенческого совета по профориентации;
- организация мастер-классов в ходе муниципальных и региональных ярмарок: «Парад профессий», «Ярмарки вакансий», «Белый цветок».

Мотивирующие мероприятия:

- приглашение на спортивные и культурные мероприятия в колледже;
- организация экскурсий по музейным уголкам колледжа;
- встречи с известными выпускниками;
- встречи с администрацией и педагогами колледжа.

Ежегодно колледж принимает участие в традиционном «Параде профессий», основные задачи которого - профориентационная работа, сотрудничество с организациями - партнерами, знакомство школьников и выпускников с вакансиями на рынке труда.

В 2019 году интерактивная зона колледжа была представлена многочисленными кубками, грамотами и медалями, творческими работами студентов и педагогов. Для организации спортивных игр и развлечений с нетрадиционным инвентарем студенты оборудовали специальное место, где желающие могли принять участие в состязаниях. На «Точке здоровья» работала команда по измерению биометрических показателей. Школьники и гости праздника могли принять участие в мастер-классах по рукоделию. Организован концерт творческих коллективов студентов, деятельность студентов – волонтеров по распространению рекламной продукции.

Будущим абитуриентам предоставлена информация о перечне специальностей, реализуемых в колледже, о порядке поступления в колледж и системе взаимодействия учебного заведения с работодателями, а также возможностях трудоустройства по завершении обучения.

Несколько лет подряд по итогам областной выставки-ярмарки достижений учебно-производственной и творческой деятельности профессиональных образовательных организаций области «Парад профессий» колледж побеждает в номинации «Лучший мастер-класс».

Более 600 обучающихся 8-9 классов школ города в 2018-2019 учебном году приняли участие в Днях профориентации в период проведения профессиональных конкурсов: чемпионаты «Молодые профессионалы», «Абилимпикс», олимпиады профессионального мастерства.

В июне нашими студентами 2-3 курсов и преподавателями колледжа была организована работа летней профессиональной площадки, которую



за неполные три недели посетили около 500 школьников. Обучающиеся увлеченно выполняли спортивные задания квест-игры «Спортландия», предложенные студентами специальности «Физическая культура», а на творческих мастер-классах студентки специальности «Преподавание в начальных классах» так организовали проведение занятий, что каждый ученик ощутил в себе творческий азарт и без затруднений изготовил предложенное изделие.

С целью профориентации студентов и школьников были организованы мероприятия в рамках Всероссийской акции «Неделя без турникетов»: экскурсии для студентов специальности Компьютерные сети в ООО «Русич-ТВН», в Музей института энергетики, информационных технологий и управляющих систем; мастер-классы с участием представителей работодателей и выпускников.

С целью выявления наиболее одаренных и талантливых студентов, повышения качества профессионального образования специалистов среднего звена, дальнейшего совершенствования их профессиональной компетентности, реализации творческого потенциала обучающихся в колледже проводятся конкурсы профессионального мастерства.

Колледж является площадкой проведения региональных этапов чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Россия), Всероссийской олимпиады профессионального мастерства, национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс». В результате участия в чемпионатах и конкурсах профессионального мастерства за последние три года наши студенты стали победителями и призерами регионального этапа чемпионата «Молодые профессионалы» и завоевали пять дипломов первой степени, два диплома второй степени, два диплома третьей степени. Три студента получили медаль за профессионализм в национальном этапе WorldSkills.

Участие в Олимпиаде профессионального мастерства ознаменовано первым местом и двумя вторыми местами на региональном уровне, свидетельством за высокие результаты в выполнении комплексного задания 1 уровня на всероссийском.

Во всероссийской олимпиаде профессионального мастерства, национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» за три года студенты завоевали шесть дипломов первой степени, два диплома второй степени за участие в региональном этапе, диплом второй степени в национальном.

Для студентов выпускных групп в 2018-2019 учебном году Центром содействия трудоустройству выпускников при участии ОКУ

«Белгородский центр занятости населения» была проведена областная акция «Карьерный старт».

В мероприятии приняли участие более 200 выпускников колледжа, которые учились составлять резюме, проходить собеседование, ознакомились с региональным банком вакансий, встретились с потенциальными работодателями, ответили на вопросы предложенной анкеты.

В мае 2019 года организованы экскурсии в АО «Мастерславль – Белгород» для студентов специальностей «Коррекционная педагогика в начальном образовании» и «Преподавание в начальных классах» с целью ознакомления с работой организации и возможностями временного трудоустройства в летний период.

Анализ трудоустройства студентов показал, что 58 человек за период 2019 года были временно трудоустроены, а некоторые из них работают и сейчас по профилю образования.

Выпускники колледжа трудятся практически во всех образовательных учреждениях города и области, представляют различные ступени служебного роста. Трудоустройством выпускников целенаправленно и систематически занимается Центр содействия трудоустройству выпускников колледжа, в результате чего удалось добиться 80% трудоустройства выпускников по специальности. Высокая востребованность наших выпускников - результат качественной и плодотворной работы преподавательского состава.

Таким образом, профориентационная работа, проводимая колледжем, представлена следующими этапами:

- пассивно-поисковый (работа с учащимися 1-7 классов);
- активно-поисковый (работа с учащимися 8-11 классов);
- профессионального определения (работа с абитуриентами);
- профессионального становления (работа со студентами).

Это говорит о том, что одним из системообразующих факторов непрерывного профессионального становления является потребность личности в постоянном развитии и самосовершенствовании.

Анализ этой работы позволяет определить проблему профессионального самоопределения личности, как процесса выбора профессии, так и самореализации в ней, понять почему, несмотря на доступные сервисы профориентации обучающихся, учета их индивидуальных способностей и, казалось бы, хороших перспектив будущего трудоустройства по окончании профессиональной образовательной организации, не все молодые специалисты находят себя в приобретенной профессии.

Кроме того, при организации профориентационной работы необходимо учитывать психологические особенности группы, на которую она направлена. Сегодня экономическая и социальная ситуация в нашей стране стремительно меняется каждый год, и потому актуальные потребности обучающихся, окончивших школу пять лет назад, значительно отличаются от потребностей, ценностей и мировоззрения нынешних выпускников. Задача нового поколения – быть адаптивными, постоянно совершенствовать свои навыки. Экономическая ситуация в стране и тренды в мире высоких технологий меняются настолько быстро, что специалисту будущего нужно будет всегда быть готовым к освоению новых методик и более совершенных инструментов. Именно поэтому специалистам, занимающимся профориентацией, необходимо иметь представление не только о текущей ситуации на рынке труда, но и о личностных особенностях современных школьников.

Следует также отметить, что согласно прогнозам специалистов, на трудовом рынке 2030 года появятся новые профессии и будут востребованы обладатели сложных компетенций. Безусловно, профессии будущего – это высокоинтеллектуальный и творческий труд, который не сможет выполнить робот. В «Атласе новых профессий» сказано, что образование будущего будет строиться вокруг новых инновационных, преимущественно цифровых технологий и инструментов, и представлены новые профессии в области образования: игромастер, игропедагог, координатор образовательной онлайн-платформы, ментор стартапов, организатор проектного обучения, разработчик образовательных траекторий, тренер по майдан-фитнесу, тьютор. Кроме того, согласно «Атласу новых профессий», основными навыками, которые будут иметь наиболее высокую ценность в глазах работодателей, в ближайшие десять лет станут системное мышление, а также умения взаимодействовать с людьми, управлять проектами и работать в условиях неопределенности. Поэтому встает вопрос о перестройке профориентационной работы с учетом современных тенденций.

Исходя из выше изложенного, встал вопрос о необходимости изменения и усовершенствования форматов профориентационной работы в колледже.

Как уже отмечалось, в основе профориентационной работы лежит организация устойчивых связей между колледжем, образовательными учреждениями города и области. Одним из подходов взаимодействия нового типа социального диалога и партнерства является кластерный подход. Кроме того профориентация включает несколько направлений деятельности, что позволяет нам говорить о кластерной системе профориентации в колледже.

Кла́стер (англ. *cluster* — скопление, кисть, рой) — объединение нескольких однородных элементов, которое может рассматриваться как самостоятельная единица, обладающая определёнными свойствами.

Говоря о том, что кластерный подход в совокупности выполняет общую функцию с большей эффективностью, чем единичный объект, и управляемый как единое целое, мы разработали модель кластерной системы профориентационной работы в колледже (рис.1).

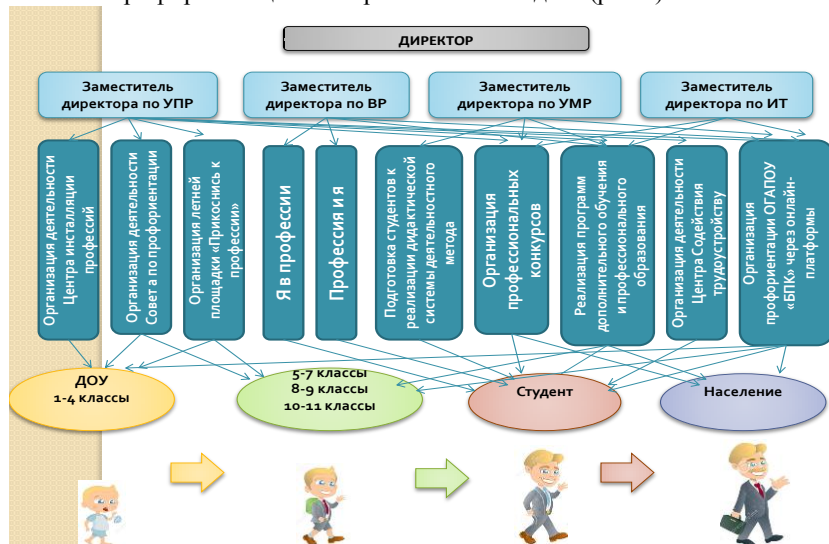


Рисунок 1. Модель кластерной системы профориентационной работы в колледже

В данной модели представлена системная профориентационная деятельность, включающая целевые установки, задачи, принципы, формы, методы. Каждый элемент кластерной системы имеет свою структуру, свою аудиторию и направлен на общую цель – профессиональная ориентация, которая представлена не отдельными эпизодическими мероприятиям, а организована на получение конкретных знаний и навыков для адаптации в жизни. Профессиональная подготовка строиться через решение прикладных задач — от социально-бытовых в младшем возрасте, до профессиональных в старшем.

В основе кластерной системы профориентационной работы в колледже – реализация проектов, которые курируются администрацией и в реализации которых примет участие весь педагогический коллектив.

Приоритетным направлением на этапе работы со школьниками является организация ранней профориентации, формирование профессионального самоопределения школьников и абитуриентов.

Этап профессионального становления (работа со студентами) направлен на формирование общих и профессиональных компетенций, личностных и профессионально важных качеств специалистов со средним профессиональным образованием. На данном этапе предложенные в кластерной системе проекты основаны на компетентностном подходе, согласно которому студент является активным субъектом личностного и профессионального развития (Профессия и Я, Я в профессии). Для успешной профессионализации обучающихся в процессе обучения предлагается реализация проекта «Подготовка студентов педагогического колледжа к реализации дидактической системы деятельностного метода».

Планируется, что профориентационная работа со студентами и выпускниками будет дополнена программами по планированию траектории профессионального развития, по карьерному самомаркетингу, по развитию надпрофессиональных компетенций. Опора на идею педагогического сопровождения в организации профориентационной деятельности позволит индивидуализировать, сделать адресной помощь в профессиональном самоопределении и становлении студентов.

Кластерная модель предполагает этап работы со взрослым населением – повышение квалификации для учителей школ, воспитателей детских садов, получение профессии людьми старшего поколения.

Кластерная система профориентационной работы - способ организации взаимосвязанных процессов формирования личности специалиста, обладающего конкурентоспособными качествами, владеющего soft skills, на основе которых в дальнейшем можно надстраивать любые узкоспециализированные умения и которые помогут быть эффективным в любой выбранной области.

**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).

**Ботнарок 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).

**Вардаян 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** – доцент кафедры 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 Альбертовна** – 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).

**Клюкова 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).

**Подвигайло Артём 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).

**Целютина 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



## Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова

Центр дополнительного профессионального образования  
и инновационных технологий

предлагает руководящим работникам и специалистам повысить  
профессиональный уровень по широкому спектру программ  
профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

### Программы профессиональной переподготовки:

- Управление персоналом;
- Менеджмент в образовании;
- Менеджмент в области природопользования и охраны окружающей среды;
- Информационные технологии;
- Управление в технических системах;
- Мехатроника и робототехника;
- Автоматизация технологических процессов и производств;
- Информационные системы в управлении персоналом;
- Инженерная защита окружающей среды;
- Защита окружающей среды;
- Безопасность жизнедеятельности;
- Автомобильные дороги и аэродромы;
- Электрохозяйство учреждений и предприятий, эксплуатация электроустановок;
- Эксплуатация электрохозяйства;
- Электроснабжение;
- Энергообеспечение предприятий;
- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование;
- Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств и подъемного оборудования;
- Промышленное и гражданское строительство;
- Теплогасоснабжение и вентиляция;
- Механизация и автоматизация строительства;
- Экономика и управление на предприятии;
- Финансы и кредит.

### Программы повышения квалификации:

- Компьютерные технологии в проектировании и рекламе;
- Бухгалтерский учет с использованием информационных технологий;
- Управление финансово-хозяйственной деятельностью;
- Менеджмент в различных сферах деятельности;
- Открытое образование: технология, организация, проблемы;
- Управление в технических системах;
- Мехатроника и робототехника;
- Автоматизация технологических процессов и производств;
- Новые современные технологии в строительстве и производстве строительных материалов;
- Ценообразование и сметное нормирование в строительстве;
- Основы предпринимательства;
- Налогообложение, налоговый учет;
- Энергоаудит и повышение эффективности энергосбережения;
- Повышение эффективности энергосбережения, оборудование и приборы учета электрической энергии;
- Энергосбережение в многоквартирных домах;
- Управление энергосбережением, инструменты повышения энергоэффективности;
- Эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт зданий жилого и нежилого фонда;
- Техническая эксплуатация объектов недвижимости;
- Управление жилой недвижимостью;
- Профессиональное управление многоквартирными домами и другие.

Телефоны: (4722) 55-21-21; 54-98-57; 30-99-94.

Сайт: <http://cdpo.bstu.ru/>

**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА  
ИНСТИТУТ ЗАОЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**



*В БГТУ им.В.Г.Шухова ведется подготовка по программам  
высшего образования заочной формы обучения.*



*Приглашаем всех желающих на заочное обучение  
по следующим направлениям и специальностям:*

шифр направления подготовки (специальности)	количество профилей (специализаций)	
	заочная форма	заочная форма с прим. ДОТ
<b>Бакалавриат:</b>		
08.03.01 - Строительство	8	7
09.03.02 - Информационные системы и технологии	1	нет
13.03.01 - Теплоэнергетика и теплотехника	2	2
13.03.02 - Электроэнергетика и электротехника	1	1
15.03.01 - Машиностроение	1	нет
15.03.02 - Технологические машины и оборудование	2	1
15.03.05 - Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств	1	1
18.03.01 - Химическая технология	2	2
18.03.02 - Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии	1	1
20.03.01 - Техносферная безопасность	нет	2
20.03.02 - Природообустройство и водопользование	нет	1
21.03.02 - Землеустройство и кадастры	1	1
23.03.01 - Технология транспортных процессов	1	1
23.03.02 - Наземные транспортно-технологические комплексы	1	2
23.03.03 - Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов	2	1
27.03.01 - Стандартизация и метрология	нет	1
27.03.02 - Управление качеством	нет	1
38.03.01 - Экономика	3	4
38.03.02 - Менеджмент	2	2
38.03.03 - Управление персоналом	1	1
38.03.05 - Бизнес - информатика	1	нет
<b>Специалитет:</b>		
20.05.01 - Пожарная безопасность	1	нет
21.05.04 - Горное дело	1	1
23.05.01 - Наземные транспортно-технологические средства	1	2
23.05.06 - Строительство железных дорог	1	1
38.05.01 - Экономическая безопасность	1	нет

Наш адрес: 308012 Россия, г. Белгород, ул. Костюкова, 46; БГТУ им. В.Г. Шухова, учебный корпус №5 (бизнес-инкубатор), комн. 203, 204, 205, 208, 209, 210.

Телефоны: Директор ИЗО - (4722) 54-39-62

Зам. директора по направлениям деятельности - (4722) 23-05-08

Директорат ИЗО - (4722) 30-99-04, 30-99-03

Приемная комиссия: тел. (4722) 55-41-03



**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМ. В.Г. ШУХОВА**

**ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!**

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова – крупнейший специализированный университет России и Европы. Такого уникального спектра профессиональных предложений не найти ни в одном вузе региона. Придя к нам, вы сразу же становитесь частью большой и дружной семьи.*

**Ждем вас в нашем университете.**

**Обучение в БГТУ – это верный шаг к получению специальности, востребованной временем.**

Ректор, д.э.н., проф. С.Н. Глаголев

**ПЕРЕЧЕНЬ НАПРАВЛЕНИЙ, (СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В 2018 г.**

**ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ**

**1. ХИМИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ХТИ)**

тел.: (4722) 55-37-61

**Бакалавриат**

**18.03.01 – Химическая технология:**

- Химическая технология стекла и керамики
- Химическая технология вяжущих материалов
- Технология и переработка полимеров

**18.03.02– Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии:**

- Рациональное использование материальных и энергетических ресурсов

**19.03.01 - Биотехнология**

**20.03.01 – Техносферная безопасность:**

- Безопасность технологических процессов и производств
- Защита в чрезвычайных ситуациях
- Инженерная защита окружающей среды

- Радиационная и электромагнитная безопасность

**20.03.02 – Природообустройство и водопользование:**

- Природообустройство

**28.03.02 – Наноинженерия:**

- Безопасность систем и технологий наноинженерии

**29.03.04 – Технология художественной обработки материалов**

**Специалитет**

**18.05.02 - Химическая технология материалов современной энергетики**

**20.05.01 - Пожарная безопасность**

2. **ИНЖЕНЕРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ (ИСИ)**

тел.: (4722) 55-88-03

**Бакалавриат**

**08.03.01– Строительство:**

- Промышленное и гражданское строительство

- Проектирование зданий

- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры

- Экспертиза и управление недвижимостью

- Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение зданий, сооружений, населенных пунктов

- Производство и применение строительных материалов, изделий и конструкций

- Городское строительство и хозяйство

**22.03.01 – Материаловедение и технология материалов**

**35.03.02 - Технология лесозаготовительных и**

**деревоперерабатывающих**

**производств**

**Специалитет**

**08.05.01– Строительство уникальных зданий и сооружений:**

- Строительство высотных и большепролетных зданий и сооружений

**Очно-заочная форма:**

**08.03.01– Строительство:**

- Промышленное и гражданское строительство

3. **АРХИТЕКТУРНЫЙ ИНСТИТУТ (АИ)**

тел.: (4722) 30-99-18

**Бакалавриат**

**07.03.01– Архитектура**

**07.03.03– Дизайн архитектурной среды**

**07.03.04– Градостроительство**

**21.03.02 – Землеустройство и кадастры**



**Специалитет**

**21.05.01 – Прикладная геодезия:**

- Геодезическое обеспечение строительного надзора и экспертиз

**4. ИНСТИТУТ ЭНЕРГЕТИКИ, ИНФОРМАЦИОННЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЯЮЩИХ СИСТЕМ**

**(ИЭИТУС)**

тел.: (4722) 55-35-37, (4722) 54-50-43

**Бакалавриат**

**09.03.01 – Информатика и вычислительная техника**

**09.03.02 – Информационные системы и технологии**

**09.03.03 – Прикладная информатика**

**09.03.04 – Программная инженерия**

**13.03.01 – Теплоэнергетика и теплотехника:**

- Энергетика теплотехнологий
- Энергообеспечение предприятий

**13.03.02 – Электроэнергетика и электротехника:**

- Электроснабжение
- Электропривод и автоматика

**15.03.04 – Автоматизация технологических процессов и производств**

**15.03.06 – Мехатроника и робототехника**

**27.03.01 – Стандартизация и метрология**

**27.03.02 – Управление качеством**

**27.03.04 – Управление в технических системах**

**Специалитет**

**10.05.03 – Информационная безопасность автоматизированных систем**

**Очно-заочная форма:**

**13.03.02 – Электроэнергетика и электротехника:**

- Электроснабжение

**5. ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**  
**(ИЭМ)**

тел.: (4722) 54-97-09

**Бакалавриат**

**38.03.01 – Экономика:**

- Экономика предприятий и организаций
- Финансы и кредит
- Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Мировая экономика

**38.03.02 – Менеджмент:**

- Стратегический менеджмент
- Маркетинг
- Логистика

**38.03.03 – Управление персоналом:**

- Управление персоналом организации

**38.03.05 – Бизнес-информатика**

- Технологическое предпринимательство

**38.03.10 – Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура**

- Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

**41.03.06 - Публичная политика и социальные науки****Специалитет****38.05.01 – Экономическая безопасность**

- Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

**5. ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ И  
МАШИНОСТРОЕНИЯ**

**(ИТОиМ)**

тел.: (4722) 55-44-22

**Бакалавриат****15.03.01– Машиностроение**

- Технологии, оборудование и автоматизация машиностроительных производств

**15.03.02– Технологические машины и оборудование:**

- Компьютерные технологии в проектировании оборудования предприятий строительных материалов
- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов
- Машины и аппараты пищевых производств
- Механизация и автоматизация строительства

**15.03.05– Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:**

- Технология машиностроения
- Технологическая мехатроника и робототехника
- Системы компьютерно-технологической подготовки и управления машиностроительными производствами

**54.03.02– Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы:**

- Арт-дизайн
- Художественная обработка металла
- Художественная обработка камня

**Специалитет****15.05.01– Проектирование технологических машин и комплексов:**

- Проектирование технологических машин и комплексов предприятий строительной индустрии

- Проектирование технологических комплексов механосборочных производств

**21.05.04– Горное дело:**

- Горные машины

**7. ТРАНСПОРТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**  
**(ТТИ)**

тел.: (4722) 54-96-62

**Бакалавриат**

**08.03.01– Строительство:**

- Автомобильные дороги и аэродромы

**23.03.01– Технология транспортных процессов:**

- Организация и безопасность движения
- Расследование и экспертиза ДТП

**23.03.02– Наземные транспортно-технологические комплексы:**

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование
- Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды

**23.03.03– Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов:**

- Автомобильный сервис
- Сервис транспортных и транспортно-технологических машин и оборудования (строительные, дорожные и коммунальные машины)

**Специалитет**

**08.05.02 – Строительство, эксплуатация, восстановление и техническое прикрытие автомобильных дорог, мостов и транспортных тоннелей**

**23.05.01– Наземные транспортно-технологические средства:**

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование
- Технические средства природообустройства и защиты в чрезвычайных ситуациях

**23.05.06 – Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей:**

- Строительство дорог промышленного транспорта

***НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ И ПРОГРАММЫ  
ПОДГОТОВКИ  
СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАОЧНОЙ ФОРМЕ ОБУЧЕНИЯ***

**Направления подготовки бакалавров**

**08.03.01 – Строительство:**

- Промышленное и гражданское строительство
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры
- Экспертиза и управление недвижимостью
- Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение зданий, сооружений, населенных пунктов
- Производство и применение строительных материалов, изделий и конструкций
- Городское строительство и хозяйство
- Автомобильные дороги и аэродромы

**09.03.02 – Информационные системы и технологии****09.03.03 – Прикладная информатика****13.03.01 – Теплоэнергетика и теплотехника:**

- Энергетика теплотехнологий
- Энергообеспечение предприятий

**13.03.02 – Электроэнергетика и электротехника:**

- Электроснабжение

**15.03.01 - Машиностроение****15.03.02 – Технологические машины и оборудование:**

- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов
- Машины и аппараты пищевых производств

**15.03.05 – Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:**

- Технология машиностроения

**18.03.01 – Химическая технология:**

- Химическая технология тугоплавких неметаллических и силикатных материалов

**18.03.02– Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии****20.03.01– Техноферная безопасность:**

- Безопасность технологических процессов и производств
- Инженерная защита окружающей среды

**20.03.02 – Природообустройство и водопользование:**

- Природообустройство

**21.03.02 – Землеустройство и кадастры****23.03.01 – Технология транспортных процессов**

- Организация и безопасность движения

**23.03.02 – Наземные транспортно-технологические комплексы:**

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование
- Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды

**23.03.03 – Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов:**

- Автомобильный сервис

**27.03.01 -Стандартизация и метрология****27.03.02 – Управление качеством****29.03.04 – Технология художественной обработки материалов****38.03.01 – Экономика:**

- Экономика предприятий и организаций
- Финансы и кредит
- Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Мировая экономика

**38.03.02 – Менеджмент:**

- Стратегический менеджмент
- Маркетинг
- Логистика

**38.03.03 – Управление персоналом:**

- Управление персоналом организации
- Технологическое предпринимательство

**38.03.05 – Бизнес информатика****38.03.10 – Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура**

- Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

**41.03.06 - Публичная политика и социальные науки****54.03.02 – Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы****Программы подготовки специалистов****20.05.01 - Пожарная безопасность****21.05.04 – Горное дело:**

- Горные машины

**23.05.01 – Наземные транспортно-технологические средства:**

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование
- Технические средства природообустройства и защиты в чрезвычайных ситуациях

**23.05.06 – Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей:**

- Строительство дорог промышленного транспорта

**38.05.01 – Экономическая безопасность**

- Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

**Направления подготовки магистров**

08.04.01 – Строительство

13.04.01– Теплоэнергетика и теплотехника

13.04.02 – Электроэнергетика и электротехника

15.04.02 – Технологические машины и оборудование

15.04.05 – Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств

18.04.01 – Химическая технология

20.04.01 – Техносферная безопасность

23.04.03 – Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов

27.04.02 – Управление качеством

38.04.01– Экономика

38.04.02– Менеджмент

38.04.03– Управление персоналом

38.04.08– Финансы и кредит

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

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

(Белгород, 15 ноября 2019 г.)  
В двух частях

Часть 2

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