

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  
XII Международной  
научно-практической конференции

(Белгород, 20 ноября 2020 г.)

Часть 1

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

Белгород  
2020

УДК 331.5  
ББК 65.240.53  
С57

**Содействие** профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов XII Международной научно-практической конференции, Белгород, 20 ноября 2020 г.: в 3 ч. /под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка.-Белгород: Изд-во БГТУ.-Ч.1.-2020.- 418 с.

ISBN 978-5-361-00830-8 (ч.1)  
ISBN 978-5-361-00829-2

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

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

Издания публикуются в авторской редакции.

**УДК 331.5**  
**ББК 65.240.53**

ISBN 978-5-361-00830-8 (ч.1)  
ISBN 978-5-361-00829-2

© Белгородский государственный  
технологический университет  
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2020

## Содержание

<b>Предисловие</b>	7
<b>Абакумов Р. Г., Абакумова М. М.</b> Когнитивная взаимосвязь требований к подготовке специалистов в области управления инвестиционно-строительной деятельности с требованиями профессионального развития преподавателя и развития образовательно-пространственной среды	14
<b>Астахов Ю.В., Попенко А.А.</b> Роль управления персоналом в организации деятельности предприятий	20
<b>Астахов Ю.В., Попенко А.А.</b> Управление персоналом – опыт и перспективы	23
<b>Афанаскова Ю. А., Тойменцев О. А.</b> Значение дополнительного профессионального образования в трудоустройстве выпускников	25
<b>Афанасьев И.В., Жданова А.В. Дашевская Е.В.</b> Особенности работы специалистов по управлению кадрами в условиях кризиса	29
<b>Афанасьев И.В., Жданова А.В. Тимченко А.И.</b> Антикризисное управление как направление повышения квалификации менеджеров	33
<b>Афанасьев И.В., Жданова А.В. Харитонова О.В.</b> Проблемы трудоустройства выпускников	37
<b>Бабаева Г.Б., Абатаев Г.А., Брежнев А.Н.</b> Роль дополнительного профессионального образования в подготовке конкурентоспособных специалистов	40
<b>Бабкина Ю.К., Акимова Г.З.</b> Современное взаимодействие рынка труда и системы образования в новых экономических условиях	46
<b>Бахолдина Т. Д., Люлюченко М.В.</b> Актуальность профессиональной переподготовки кадров в условиях развития цифровой экономики	52
<b>Беляева Д.А., Фуников С.В.</b> Инновационные подходы к технологии найма персонала организации	58
<b>Берестень Т.М., Солодилова Н.Д.</b> Текущая адаптация первокурсников к обучению в профессиональных учебных заведениях	63
<b>Беседина Т.В., Беловодская И.И., Дорохова Л.А.</b> Особенности подготовки специалистов в системе высшего образования	70
<b>Беседина Т.В., Беловодская И.И., Свеженцева И.Б.</b> Роль профессионально-нравственного воспитания в формировании личности будущего специалиста	76
<b>Беседина Т.В., Беловодская И.И., Свеженцев Б.М.</b> Особенности методического сопровождения процесса обучения в рамках блочно-модульной системы	80

<b>Бовкунова А.В.</b> Актуальные проблемы занятости молодежи в условиях рыночной экономики	85
<b>Болдина Н.В., Маль Г.С., Сидоров И.А., Лукина А.Э.</b> Перспективы и проблемы медицинского образования: роль инновационных технологий	90
<b>Бондарь Е.А.</b> Укрепление иммунитета студентов специального учебного отделения с помощью средств физической культуры	95
<b>Борисова Е. В., Борисов П. А., Шеханин В. А., Боровская Е. А.</b> Особенности тренировочной деятельности по полиатлону в период самоизоляции и карантина	100
<b>Борисовский В.И.</b> Практика работы БГТУ им. В.Г. Шухова по профилактике немедицинского потребления наркотиков и алкоголизма как важнейший фактор обеспечения безопасности труда	105
<b>Брусько О.А., Зайцева М.И., Зайцева С.А.</b> Современные подходы, принципы организации профориентационной работы	109
<b>Брыкова Л. В.</b> Метод сравнения изображений как способ совершенствования процесса обучения инженерной графике студентов технического вуза	113
<b>Булатов Е.В.</b> Анализ существующего механизма защиты прав молодых специалистов в сфере трудовых отношений	118
<b>Бурковский Е.В.</b> Человеческий фактор как организационный риск и методы его минимизации	123
<b>Бурухина Т.Ф., Напеденина Е.Ю.</b> Актуализация личности на этапе профессионального образования	128
<b>Бурьянец В.А.</b> Оценка мотивационной сферы молодых специалистов	134
<b>Бутиков П.С., Воронова А.Г., Шатохин С.Г.</b> Исследование особенностей профессионального становления личности в современных условиях	141
<b>Буцык Е. В., Гладкова И. А.</b> Роль hr-бренда организации в привлечении молодых специалистов	145
<b>Бычкова М.А., Киреева А.В.</b> Проблемы трудоустройства молодых специалистов на российском рынке труда	150
<b>Бычкова М.А., Астахов Ю.В.</b> Государственная кадровая политика: её сущность и актуальные проблемы	154
<b>Варданян Г.Р.</b> Потребность инженерных кадров в современных условиях	157
<b>Верещагина И.В., Ярмоленко Л.И.</b> Переподготовка и повышение квалификации специалистов	163

<b>Ветренко В.В., Ярмоленко Л.И.</b> Особенности системы дистанционных образовательных технологий	169
<b>Вешкурова М.Д., Ярмоленко Л.И.</b> Особенности профессионального становления личности в современных условиях	173
<b>Воронова А.Г., Ерёмченко А.В., Чернышева Е.В.</b> Анализ путей развития системы образования в современных экономических условиях	181
<b>Вукчевич Н.</b> Трудовая интеграция мигрантов как фактор социальной стабильности на примере Республики Сербия	186
<b>Гельмерт Р.В., Ярмоленко Л.И.</b> Проблема востребованности выпускников вузов на рынке труда	196
<b>Гладкова И.А.</b> Основные тренды в сфере труда и на рынке труда специалистов	202
<b>Голикова И.В., Якимова И.А.</b> Профессиональное развитие персонала	207
<b>Гончарова Н.Н., Люлюченко М.В.</b> Механизмы социального партнерства	211
<b>Горьянова А.О., Кузнецова И.А.</b> Влияние эпидемиологической обстановки в стране на уровень безработицы в РФ и Белгородской области	217
<b>Груздева Н.А.</b> Здоровый образ жизни и его составляющие	221
<b>Демененко И.А., Шавырина И.В.</b> Предпринимательская активность молодежи в условиях стратегии развития малого бизнеса	225
<b>Демура Н.А.</b> О некоторых аспектах кадрового обеспечения системы управления развитием	231
<b>Демьянов А.Ю., Кузнецова И.А.</b> Проблемы защиты трудовых прав работников в условиях пандемии	235
<b>Денисова Е.М.</b> Методы профориентационной работы высшего учебного заведения	239
<b>Дмитриева Ю.А., Малыгина И.О.</b> Влияние пандемии на рынок трудоустройства молодых специалистов	246
<b>Дурнева Т.Е., Астахов Ю.В.</b> Собеседование как кадровая технология отбора персонал	252
<b>Енина В. С., Акимова Г. З.</b> Система дополнительного профессионального образования как инструмент повышения качества образовательных услуг в России	257
<b>Забелинская В.А., Гонская О.М., Лутцева Т.В., Забелинская Н.А.</b> Внедрение технологии по созданию экологически чистых пакетов из рыбьей чешуи	264
<b>Зайцева Т.А.</b> К вопросу об «Эффективном контракте»	278

<b>Ивашкин Е.Г., Ермакова Т.И., Троицкая Е.В.</b> Мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников НГТУ	285
<b>Иващенко Н. Ю., Акимова Г.З.</b> Актуализация личности в процессе ее профессионального становления	292
<b>Игнатов М.А.</b> Минимизация дискриминации в сетевом обществе	299
<b>Имайкина Л.Е.</b> Использование подпрограмм в языке программирования паскаль	312
<b>Калугин Д.А., Кузнецов А. С., Федосеенко Н.И., Чунгурова Т.Л., Картыгин А.В.</b> Проект «Как увидеть тепло. Тепловизионное исследование, что это такое»	316
<b>Кейта М.Д., Данакин Н.С.</b> Culture factor of mechanical solidarity in Mali	328
<b>Киреева А. В.</b> Трудовой потенциал молодежи Российской Федерации в современных условиях	333
<b>Клепикова М.А., Приставка Т.А.</b> Роль повышения квалификации работников в успешном развитии организации	337
<b>Климова Е.В., Семейкин А.Ю., Томаровщенко О.Н.</b> Современные тенденции повышения уровня профессиональных квалификаций в сфере безопасности труда	343
<b>Клокова Е.А.</b> Анализ результатов выступлений спортсменов СССР и России на зимних паралимпийских играх	349
<b>Клокова Е.А.</b> Мероприятия повышения эффективности дистанционного обучения по дисциплине физическая культура	354
<b>Ковалева М.В.</b> Организация занятий физической культурой студентов вузов с учётом уровня индивидуальной физической нагрузки	359
<b>Ковалева М.В., Жован Г.Ф.</b> Основные критерии распределения студентов вузов на учебные отделения для занятий физической культурой и спортом	364
<b>Ковальчук О.Б., Ковалёва Е.А., Афанасьева Е.П.</b> Адаптация молодых педагогов к профессиональной деятельности посредством использования инновационных практик в организации работы методической службы ДОО	369
<b>Кокоева Ю. В.</b> Слияние единоборств и аэробики, как вид фитнес программы в техническом вузе	377
<b>Коржова Е.Е., Кузнецова И.А.</b> Проблема занятости молодежи в РФ	384
<b>Сведения об авторах</b>	391

## Предисловие

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



Важнейшим критерием качества образовательных услуг, предоставляемых вузом, является не только диплом с отличием, но и то, насколько выпускники университета успешны в своей профессиональной деятельности, смогли ли найти работу по специальности, какой уровень заработной платы готовы предложить им работодатели, и какие перспективы ожидают их в будущем. В течение всего 2020 года коллектив нашего университета делает все возможное в сложившихся условиях для сохранения высокого уровня подготовки специалистов для экономики страны. Проводится ряд мероприятий для всеобъемлющей поддержки студентов, принимаются меры по снижению напряженности на рынке труда, вырабатываются предложения по корректировке реализуемых программ подготовки кадров и поддержки молодых специалистов в новых экономических условиях.

Отмечу, что Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова по достоинству выполняет важную миссию — готовит высококвалифицированные кадры для экономики России в новых экономических условиях. Это подтверждается активным участием работодателей со всей страны в ярмарках вакансий и других профориентационных мероприятиях, проводимых в университете. Качество образования в «Технологе» подтверждается и на международном уровне.

С учетом острой конкуренции на рынке труда и образовательных услуг, работа по содействию трудоустройству выпускников, росту их востребованности на рынке труда стала одним из важнейших направлений деятельности вузов, стремящихся эффективно решать комплексные задачи подготовки конкурентоспособных специалистов в новых экономических условиях с необходимостью их адаптации под потребности создаваемой в России цифровой экономики.

Научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова является ведущим инструментом для содействия трудоустройству студентов и выпускников.

Сегодня вуз ориентирован на решение задач региональной экономики и на обеспечение местного рынка труда высококвалифицированными специалистами в новых экономических условиях. Перед вузом стоят не менее амбициозные задачи по сравнению с прошедшими десятилетиями плодотворной работы всего коллектива — подготовка инженеров для экономики нового уровня, а именно цифровой экономики. При этом опыт работы «Технолога» в данном направлении может стать полезным и для других образовательных учреждений.

Научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов сумел выстроить эффективную систему трудоустройства выпускников университета, существенно расширил базу работодателей вуза. В БГТУ им. В.Г. Шухова разработан собственный вариант системы обеспечения занятости студентов и выпускников, который объединяет работу не только центра трудоустройства, но и всех выпускающих кафедр, системы практикоориентированного обучения, центра дополнительного профессионального образования и студенческих трудовых отрядов.

Сотрудники центра развития карьеры БГТУ им. В.Г. Шухова начинают профориентационную работу еще с абитуриентами, чтобы помочь им сделать правильный выбор будущей профессии. Во время обучения студенты вступают в строительные отряды, осваивают дополнительную рабочую профессию и становятся более конкурентоспособными специалистами.

Для успешного трудоустройства выпускников разработана автоматизированная система содействия трудоустройству выпускников. Это студенческий рейтинговый банк данных, который сегодня включает более 11 000 резюме студентов и выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова. База данных старшекурсников вуза включает в себя не только традиционные разделы профессиональных резюме, но и сведения о научном, творческом, адаптивном потенциале студентов, накопленных ими знаниях в плане общенаучных, профессиональных и специальных компетенций. Система постоянно совершенствуется в соответствии с современными тенденциями рынка труда и изменениями в экономике.

Центр трудоустройства БГТУ им. В.Г. Шухова занимает лидирующие места в России по количеству проведенных



профориентационных мероприятий за год — свыше 150. Проводятся мастер-классы, тренинги, тематические презентации, деловые игры для студентов университета по технологии поиска работы, основам правильного составления резюме и прохождения собеседования, самопрезентации. Данные мероприятия раскрывают способы эффективного трудоустройства и планирования карьеры. Отметим, что весной 2020 года «Технолог» стал проводить ярмарки вакансий в онлайн-режиме, а также в формате «24/7» в социальных сетях. Такой формат мероприятий позволил сохранить качество взаимодействия студентов и работодателей, а с другой стороны позволил обеспечить безопасность участников карьерных мероприятий.

Традиционно центр организует и проводит экскурсии на предприятия для ознакомления студентов с производственной составляющей, условиями труда, приема на практики, стажировки и работу. Также проводятся ярмарки вакансий с участием десятков компаний на территории университета (в базе данных университета более 560 компаний-партнеров, которые являются потенциальными работодателями).

В текущем году вуз и сам выступил работодателем для десятков студентов, включая учащихся из зарубежных стран. Был сформирован интернациональный студенческий отряд, который проводил работы по благоустройству кампуса. В итоге ребята смогли улучшить свое материальное положение в складывающихся условиях. Тем самым БГТУ им. В.Г. Шухова в который раз доказывает на деле, что является университетом с высокой социальной ответственностью!

Весьма популярным среди студенчества является проект «Успешный Шуховец»: студенты встречаются с выпускниками университета, которые добились успехов в профессиональной деятельности, продвинулись по карьерной лестнице. Выпускники делятся своим опытом, знаниями, дают советы по необходимому комплексу компетенций для успешной самореализации на рынке труда. Тем самым воплощается в жизнь связь поколений выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова.

Успешно продолжает работу Координационный совет работодателей БГТУ им. В.Г. Шухова, в который входят представители ведущих предприятий Белгородчины, органов государственной власти и руководства университета. Именно благодаря данному совету разработана и реализуется стратегия подготовки и трудоустройства высококвалифицированных кадров из числа «шуховцев».

Развивается Ассоциация выпускников университета, в составе которой насчитывается около 14 000 человек. В ее компетенции: интеграция методического, научного, кадрового и информационного потенциала «шуховцев», взаимодействие с государственными и муниципальными властями. В 2019/2020 учебном году для дальнейшего развития связей между вузом и выпускниками создана НКО Ассоциация выпускников «БГТУ им. В.Г. Шухова» в интересах «шуховцев».

Одним из эффективных инструментов развития взаимодействия опорного университета Белгородской области и выпускников, а также компаний-партнеров является эндаумент-фонд. Летом 2020 года был сформирован целевой капитал и передан в доверительное управление согласно федеральному законодательству, регулиющему деятельность данной категории фондов. Доходы созданного фонда будут идти на развитие образовательной, научной и социальной деятельности вуза. Главная цель — поддержка молодых ученых и студентов, содействие в реализации их потенциала, в том числе и в интересах выпускников и предприятий-партнеров университета.

Традиционно 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 России.

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

**С.Н. Глаголев**

## Дорогие друзья!



Одним из приоритетных направлений социально-экономического курса, проводимого Президентом России В.В. Путиным, является создание условий и возможностей для самореализации и раскрытия таланта каждого человека. Решая эту важнейшую задачу, Белгородская область уделяет колоссальное внимание молодежи, ее профессиональному становлению, трудоустройству и жизненному успеху.

Формирование компетентных, высококвалифицированных на рынке труда молодых специалистов обеспечивается созданная в регионе эффективная система непрерывного профессионального образования. Она включает в себя все образовательные ступени: школу, где профессиональным обучением охвачено более 90% старшеклассников, техникумы и вузы, где совместно с предприятиями-партнерами обеспечивается практико-ориентированное и дуальное образование, а также сеть организаций профессиональной переподготовки, которая гарантирует молодым специалистам постоянный рост и совершенствование компетенций.

Ключевая роль в обучении и трудоустройстве молодежи принадлежит белгородским вузам. Созданная в них гибкая система практико-ориентированного образования позволяет обеспечивать высококачественную подготовку студентов в соответствии с самыми взыскательными требованиями работодателей. В настоящее время вузами реализуется свыше 350 образовательных программ с участием работодателей. Заключение более 1 500 договоров о сотрудничестве с предприятиями области, что позволило обеспечить обучающимся современные базы практик, создать подразделения кафедр практического и проектного обучения на производстве.

Проводится большая работа по развитию молодой науки, реализации интеллектуального и научного потенциала талантливой молодежи. Ежегодно на выплаты стипендий докторантам и аспирантам из областного бюджета выделяется до 7 млн рублей. Комплекс стимулирующих мер позволил добиться ежегодного роста числа молодых ученых.

Огромные возможности в подготовке молодых кадров, ученых и практиков, открывает Белгородский научно-образовательный центр «Инновационные решения в АПК». Сегодня он объединяет уже порядка 40 участников – вузов из разных регионов страны, российских научных центров и крупных предприятий. НОЦ не только активно занимается разработкой и внедрением в производство конкурентоспособных отечественных продуктов и технологий, но и выступает крупной образовательной платформой, которая готовит кадры для современной аграрной науки и сельскохозяйственного производства.

В Белгородской области обеспечивается комплексное решение задач трудоустройства молодежи. В вузах региона успешно действуют центры содействия трудоустройству, в рамках деятельности которых ведется мониторинг и обмен информацией о принятых на работу молодых специалистах. Эффективным инструментом трудоустройства новоиспеченных кадров служит ежегодный сборник резюме лучших выпускников, который размещается на порталах региональных органов власти. Как результат: около 80% выпускников белгородских вузов трудоустраиваются на предприятиях области и страны.

Приятно отметить, что Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова вносит свой достойный вклад в решение кадровых задач. Являясь одним из опорных вузов России, он обладает инновационной образовательной и научно-прикладной базой в области строительства и строительного материаловедения, информационных технологий, энергетики, функциональных композиционных материалов и машиностроения. Университет поддерживает крепкие научные и производственные связи практически со всеми цементными предприятиями России и стран СНГ, а также ведущими мировыми компаниями по производству технологического оборудования. Авторитет БГТУ им. В.Г. Шухова среди работодателей подтверждается результатами федерального рейтинга RAEX.

БГТУ им. В.Г. Шухова оказывает системную поддержку предпринимательским инициативам студентов на разных стадиях бизнеса – от идеи до внедрения в производство и коммерциализации при помощи Центра высоких технологий, Центра новых информационных технологий, Центра инноваций и дизайна, других структурных подразделений.

В вузе сформирована комплексная система содействия трудоустройству молодежи. Более 10 лет на базе университета действует региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства выпускников,

который по праву признан одним из лучших в стране. Как итог: показатель трудоустройства выпускников вуза в течение многих лет составляет более 75%, что является одним из самых высоких показателей не только среди вузов Белгородской области, но и всего Центрально-Черноземного региона. При этом более 60% выпускников университета остаются на территории региона.

Выражаю искреннюю благодарность всем участникам Международной научно-практической конференции законструктивную работу в рамках этой традиционной коммуникативной платформы, совместный поиск новых моделей и механизмов профессионального становления и трудоустройства молодых специалистов. Уверен, что настоящий сборник, который вобрал в себя лучший инновационный опыт, будет высоко востребован вузовским сообществом страны.

Желаю всем вам, дорогие друзья, неизменных успехов и блестящих свершений на научно-образовательной ниве России.

**Первый заместитель  
начальника департамента  
внутренней и кадровой политики  
Белгородской области**

**А.Изварин**

**Абакумов Р. Г.**

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

**Абакумова М. М.**

*Белгородский университет кооперации  
экономики и права, г. Белгород, Россия*

## **КОГНИТИВНАЯ ВЗАИМОСВЯЗЬ ТРЕБОВАНИЙ К ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННО-СТРОИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО- ПРОСТРАНСТВЕННОЙ СРЕДЫ**

Новые экономические, градостроительные, технические и информационные реалии предопределяют особые требования к выпускникам высших учебных заведений по программе подготовки «Управление инвестиционно-строительной деятельностью».

Потребность в специалистах в области управления инвестиционно-строительной деятельностью не ограничивается требованиями системы профессиональных знаний и умений, так же требуется способность к самообразованию в рамках профессиональной направленности, проявление креативности в решении управленческих задач, повышение культурного и интеллектуального уровня субъектов управленческого воздействия, не мало важным требованием являются личностные качества бедующих управленцев инвестиционно-строительной деятельностью.

На основании анализа современного состояния профессиональной подготовки специалистов в области управления инвестиционно-строительной деятельностью нами установлена необходимость селекции и дифференциации средств формирования «управленческой компетентности», которая связана с профессиональным развитием преподавателей и образовательно-предметной средой.

Повышенное внимание к качеству высшего образования в сфере управления инвестиционно-строительной деятельностью требует от преподавателя непрерывного профессионального развития, поиска новых форм работы со студентами, освоения современных средств обучения и приобретения различных умений в области управления инвестиционно-строительной деятельностью.

Профессиональное развитие преподавателя и студента – это сложный процесс, связанный с адаптацией к условиям труда и обучения, появлением профессиональных умений и знаний, формированием профессиональной позиции, самостоятельным

проявлением в профессиональной деятельности, взаимодействием с образовательно-пространственной средой. [1]

В процессе практической ориентации преподавателя и студента к современным требованиям подготовки, происходит изменение личностных качеств, появляются профессиональные интересы и потребности к саморазвитию.

Наряду с непосредственным взаимодействием со студентами, одним из основных направлений профессиональной деятельности современного преподавателя является создание и преобразование развивающей образовательно-пространственной среды для студентов, ориентированной на профессиональные задачи и наработку опыта работы, которая реализуется посредством взаимодействия с различными структурными подразделениями университета и организаций. Работа по взаимодействию преподавателя с внешней средой подготовки в области управления инвестиционно-строительной деятельностью связана с творческим поиском, возможностью вариативности средств погружения в профессиональную деятельность.

Преобразование образовательно-пространственной среды невозможно без профессионального творчества, импровизации и коммуникационных и управленческих навыков преподавателя.

Остро встает вопрос о привлечении студентов к возможности изменению образовательно-пространственной среды, преподаватель совместно с администрацией университета должен создает возможность самостоятельной деятельности будущих специалистов в области управления инвестиционно-строительной деятельностью с учетом личностно-ориентированного подхода в образовании.

Работая над созданием развивающей образовательно-пространственной среды, современный преподаватель параллельно решает воспитательные задачи, так как образовательно-пространственная среда должно способствовать проявлению инициативы и познавательного интереса у студентов к профессиональной деятельности.

Личностно-профессиональное развитие преподавателя в области управления инвестиционно-строительной деятельностью является сложным по своему содержанию и структуре явлением, ведущим компонентом которого является «профессиональное творчество», понимаемое, как процесс, способствующий приобретению преподавателем новых профессиональных умений и развитию личностных качеств управленца, с другой стороны, как показатель высокого уровня профессионального мастерства. [2]

Развитие образовательно-пространственной среды в области управления инвестиционно-строительной деятельностью, основано на специфике личностно-ориентированного взаимодействия студента и преподавателя.

Основными критериями развитие образовательно-пространственной среды университета являются: насыщенность; вариативность; мобильность; разнообразие видов профессиональной деятельности; интеграция практической и теоретической работы; учет индивидуальных особенностей студентов; активизация сотрудничества преподавателя и практических работников со студентом в различных формах образовательной и творческой деятельности. [3]

В качестве критериев оценки личностно-профессионального развития преподавателя в условиях формирования образовательно-пространственной среды университета выступают: профессиональная мотивация (направленность); творческое мышление; гибкость взаимодействия; совместная деятельность.

Компонентами профессионального развития преподавателя по программе «Управление инвестиционно-строительной деятельности» должны стать: мотивационно-ценностный (системы ценностей, мотивирующих на деятельность); управленческий (самостоятельное планирование, организация профессионального развития с учетом потребностей всех участников образовательного процесса); деятельный (процесс приобретения новых знаний и умений, внедрение новых форм и приемов работы); коммуникативный (обмен опытом с коллегами, участие в профессиональных форумах, конференциях, конкурсах, повышение квалификации); оценочный (определение «дефицита» и перспектив личностного профессионального развития).[4]

Как и любой процесс профессиональное развитие преподавателя сталкивается с большим количеством «тормозящих факторов» - «барьеров». На основе проведенного опроса преподавателей по программе подготовки «Управление инвестиционно-строительной деятельности», нами были проанализированы основные «барьеры» профессионального развития преподавателя.

В качестве основных «барьеров» профессионального развития выделяются следующие: большая учебная, методическая и воспитательная нагрузка; невнимание руководства к профессиональной образовательной среде; недостаточная методическая поддержка; наличие эффективного контракта задающего необходимый и усредняющий минимум; неудовлетворительные условия труда для реализации профессиональных инициатив;



бюрократизация образовательного процесса; отсутствие средств для развития профессиональной деятельности; низкая мотивация и разочарование в научной, методической и воспитательной работе; бытовая рутина; эмоциональное выгорание; боязнь интенсификации труда; плохое здоровье, другие личные причины; разногласия, конфликты в коллективе; плохая материально-техническая база.

Статистическая обработка проведенных опросов преподавателей позволила выявить статистически значимые (явные) барьерные факторы: основным барьером необходимо считать большую учебную, научную, методическую и воспитательную нагрузку на преподавателя - (40%); вторым по значимости является отсутствие адекватного материального стимулирования профессионального развития (36%); третий фактор связан с образовательной и управленческой средой – отсутствие информированности о возможностях и способах профессионального развития - (24%).

Для увеличения научной и практической значимости проведенного исследования, та же был проведен опрос мнения администрации университета. Результаты исследования констатировали частичное не совпадает с точкой зрения преподавателей: 67% опрошенного руководящего состава университета считают, что причинами, препятствующими профессиональному развитию преподавателей, является недостаточная вовлеченность в коммерческую научно-исследовательскую, методическую и воспитательную работу с использованием грантов и других источников финансирования образовательной деятельности университета. При этом 58% представителей администрации университета согласны с наличием барьера в виде большой учебной нагрузки, а 33% руководителей видят барьером отсутствие психологических стимулов.

Явные и скрытые барьеры профессионального развития преподавателя разнообразны в своем проявлении.

Необходимы действенные инструменты и методы нивелирования барьерной среды профессионального развития преподавателя в области управления инвестиционно-строительной деятельности и когнитивной взаимосвязи с требованиями по подготовке специалистов и образовательно-предметной среде, к которым можно отнести следующие: привлечение преподавателей в профессиональное информационное сообщество через которое распространяются профессиональные достижения, методические материалы и разработки; создание современной образовательно-пространственной среды, оборудование автоматизированных рабочих мест для

преподавателей, свободный доступ к компьютерной и офисной технике, сети Интернет и профессиональным периодическим изданиям; мониторинг мотивации готовности преподавателей к профессиональному развитию; выявление профессиональных затруднений преподавательского состава; проведение проблемных семинаров и тематических занятий с использованием активных форм обучения преподавателей; использования дифференцированных методов мотивации; организация фасилитативного взаимодействия между преподавателем и обучающимися и средой; внедрение в учебный процесс сквозного проектирования; применение здоровьесберегающих технологий обучения.

Переход на когнитивную взаимосвязь требований к студентам, преподавателям и образовательно-предметной среде должен стать основным трендом развития образования на инновационной основе.

Подводя итоги, отметим, что когнитивную взаимосвязь требований позволит: перейти к практической реализации полученных в ходе обучения знаний; овладеть современными компьютерными и коммуникационными технологиями, средствами автоматизации; использовать современную образовательно-предметную среду, оснащенную современным оборудованием и программным обеспечением; приблизить процесс обучения к условиям реальной деятельности по управлению инвестиционно-строительным проектом; формировать у будущих специалистов способности нестандартно мыслить, прогнозировать развитие ситуаций, принимать креативные решения.

#### *Литература:*

1. Абакумов Р.Г., Наумов А.Е., Ходыкина И.В. Демпинг цен в тендерах на строительные подряды// Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. № 12. С. 233-238.
2. Абакумов Р.Г., Оберемок М.И. Аналитический обзор методических инструментов применяемых в методе сравнения продаж при корректировках цен аналогов// Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. № 3. С. 182-191.
3. Абакумов Р.Г., Наумов А.Е., Зобова А.Г. Преимущества, инструменты и эффективность внедрения технологий информационного моделирования в строительстве// Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. № 5. С. 171-181.

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

5. Золотарева С.В., Абакумов Р.Г. Тенденции развития рынка жилой недвижимости России // Современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования и управления в социально-экономических системах. Сборник научных трудов 9-й Международной научно-практической конференции. 2020. С. 175-178.

6. Абакумов Р.Г. Формирование приоритетов и требований, предъявляемых к строительству жилья экономкласса на рынке жилой недвижимости // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2020. Т. 10. № 1. С. 106-117.

7. Титовская А.А., Абакумов Р.Г. Оценочные аспекты конкурентоспособности на рынке торговой недвижимости // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2020. № 3 (45). С. 66-71.

8. Abakumov R.G., Shchenyatskaya M.A., Ursu I.V., Oberemok M.I. Innovative approaches to residential development using large-panel elements//Lecture Notes in Civil Engineering. 2020. Т. 95. С. 118-123.

9. Grebenik A., Koshlich Yu., Abakumov R.G., Shchenyatskaya M.A. Improvement of techniques for energy saving management on the principle of sustainable development //19th International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM 2019. Conference Proceedings. 2019. С. 301-308.

10. Ярцева А.В., Абакумов Р.Г. Сущность и место стоимостной экспертизы // Международная научно-техническая конференция молодых ученых. Белгород, 2020. С. 1914-1916.

11. Абакумов Р.Г. Научно-исследовательская работа в девелопменте: учебник/ Р. Г. Абакумов. - Белгород: Изд-во БГТУ, 2019. - 303 с.

**Астахов Ю.В., Попенко А.А.**

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

## **РОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ**

В современных условиях XXI века по мнению российских ученых и практиков возрастает роль управления персоналом. Выступая с Посланием Федеральному Собранию, Президент Российской Федерации В.В. Путин особо отметил, что «...сегодня важнейшим конкурентным преимуществом являются знания, технологии, компетенции. Это ключ к настоящему прорыву, к повышению качества жизни. Россия должна стать пространством для научного поиска, творческих людей, которые приближают будущее и способны заглянуть за горизонт»<sup>1</sup>. Этот тезис в полной мере относится к руководителям хозяйствующих субъектов, топ-менеджерам, кадровым службам которые должны обеспечивать кадровую стратегию предприятий и организаций независимо от организационно-правовой формы собственности.

В этой связи возрастает роль кадровых служб в работе с персоналом, с кадровым резервом на выдвижение.

**Персонал организации** — самый сложный объект управления. В отличие от материальных активов, люди способны самостоятельно принимать решения и оценивать предъявляемые к ним требования. Кроме того, персонал — это коллектив, каждый член которого имеет свои интересы и весьма чувствителен к управленческим воздействиям, причем реакцию на них нередко сложно предугадать.

### **Управление персоналом базируется на нескольких важных принципах:**

1. Принцип подбора персонала по деловым и личным качествам.
2. Принцип преемственности: сочетание в коллективе опытных и молодых сотрудников.
3. Принцип должностного и профессионального продвижения работников на основе использования обоснованных критериев оценки их деятельности и обеспечения условий для постоянного карьерного роста.

---

<sup>1</sup> Путин В.В. Послание Президента РФ Федеральному Собранию Российской Федерации от 01.03.2018 г. Москва

4. Принцип открытого соревнования: компания, которая заинтересована в создании кадрового потенциала, должна поощрять соревнование между сотрудниками, претендующими на руководящие должности<sup>2</sup>.

5. Принцип сочетания доверия к работникам и проверки исполнения распоряжений.

6. Принцип соответствия — порученная работа должна соответствовать возможностям и способностям исполнителя.

7. Принцип автоматического замещения отсутствующего сотрудника с учетом служебных должностных инструкций.

8. Принцип повышения квалификации.

9. Принцип правовой защищенности — все кадровые управленческие решения должны приниматься только на основе действующих правовых актов.

**Методы управления персоналом в России** представляют собой смесь азиатской и европейской культур. Большое значение имеет размер предприятия, его статус и вес на мировом рынке.

Так, в небольших предприятиях, которые имеют совсем маленький штат, значительную часть работы по управлению кадрами выполняют всего несколько сотрудников, в то время как крупные организации предпочитают возлагать ответственность за выполнение кадровых задач на целые департаменты.

#### **Особенности управления кадрами:**

1. Кадровая служба зачастую состоит не из одного подразделения, а из нескольких, и в каждом из этих подразделений во главе находится директор по персоналу.

2. Кадровая служба расположена на высокой ступени и является функциональным, централизованным подразделением.

3. Периодически определенные кадровые функции либо процессы передаются другой организации посредством аутсорсинга (аутсорсинг – использование внешних услуг)<sup>3</sup>.

### **Проблемы управления персоналом в России**

1. Ограниченность знаний руководителей.

---

<sup>2</sup> Скопылатов И. А. Управление персоналом. СПб, 2013. С.115.

<sup>3</sup> Нессонов Г. Г. Управление персоналом коммерческой организации. М.: «Триада», 2016. С. 85.

2. Стремление руководителя приписывать своим подчиненным качества собственного характера.
3. Жесткая диктатура начальника.
4. Подсознательно многие начальники надеются на появление «героя», который сможет поднять компанию на новый уровень самостоятельно.
5. Излишняя требовательность к подчиненным.
6. Слишком большая разница в окладе подчиненного и руководителя.
7. Текучка кадров.

Таким образом, персонал организации — один из самых сложных объектов управления. В отличие от материальных активов, люди способны самостоятельно принимать решения и оценивать предъявляемые к ним требования. Кроме того, персонал — это коллектив, каждый член которого имеет свои интересы и весьма чувствителен к управленческим воздействиям, причем реакцию на них нередко сложно предугадать.

Управление персоналом организации в настоящее время по сути является развивающимся механизмом, постоянно модернизируется и развивается на стыке многих наук и представляет собой органический сплав экономической науки, социологии и психологии управления, истории, политологии, кибернетики, теории систем и принятия управленческих и кадровых решений, изучающих все аспекты работы с кадрами. Это комплекс принципов, методов и форм воздействия на деятельность сотрудников для улучшения результатов при выполнении их трудовых обязанностей. Проблемы управления персоналом остроактуальные не только для руководства, но и для людей, которые работают на предприятиях и в организациях.

#### *Литература:*

1. Путин В.В. Послание Президента РФ Федеральному Собранию РФ от 01.03.2018 г. Москва.
2. Скопылатов И. А. Управление персоналом. СПб, 2013. С.115.
3. Нессонов Г. Г. Управление персоналом коммерческой организации. М.: «Триада», 2016. С. 85.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 2012. С. 214.

**Астахов Ю.В., Попенко А.А.**

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

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ – ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ.**

**Персонал организации** — самый сложный объект управления. В отличие от материальных активов, люди способны самостоятельно принимать решения и оценивать предъявляемые к ним требования. Кроме того, персонал — это коллектив, каждый член которого имеет свои интересы и весьма чувствителен к управленческим воздействиям, причем реакцию на них нередко сложно предугадать.

### **Управление персоналом базируется на нескольких важных принципах:**

1. Принцип подбора персонала по деловым и личным качествам.
2. Принцип преемственности: сочетание в коллективе опытных и молодых сотрудников.
3. Принцип должностного и профессионального продвижения работников на основе использования обоснованных критериев оценки их деятельности и обеспечения условий для постоянного карьерного роста.
4. Принцип открытого соревнования: компания, которая заинтересована в создании кадрового потенциала, должна поощрять соревнование между сотрудниками, претендующими на руководящие должности<sup>4</sup>.
5. Принцип сочетания доверия к работникам и проверки исполнения распоряжений.
6. Принцип соответствия — порученная работа должна соответствовать возможностям и способностям исполнителя.
7. Принцип автоматического замещения отсутствующего сотрудника с учетом служебных должностных инструкций.
8. Принцип повышения квалификации.
9. Принцип правовой защищенности — все кадровые управленческие решения должны приниматься только на основе действующих правовых актов.

**Методы управления персоналом в России** представляют собой смесь азиатской и европейской культур. Большое значение имеет размер предприятия, его статус и вес на мировом рынке.

---

<sup>4</sup> Скопылатов И. А. Управление персоналом. СПб, 2013. С.115.

Так, в небольших предприятиях, которые имеют совсем маленький штат, значительную часть работы по управлению кадрами выполняют всего несколько сотрудников, в то время как крупные организации предпочитают возлагать ответственность за выполнение кадровых задач на целые департаменты.

#### **Особенности управления кадрами:**

1. Кадровая служба зачастую состоит не из одного подразделения, а из нескольких, и в каждом из этих подразделений во главе находится директор по персоналу.
2. Кадровая служба расположена на высокой ступени и является функциональным, централизованным подразделением.
3. Периодически определенные кадровые функции либо процессы передаются другой организации посредством аутсорсинга (аутсорсинг – использование внешних услуг)<sup>5</sup>.

#### **Проблемы управления персоналом в России:**

1. Ограниченность знаний руководителей.
2. Стремление руководителя приписывать своим подчиненным качества собственного характера.
3. Жесткая диктатура начальника.
4. Подсознательно многие начальники надеются на появление «героя», который сможет поднять компанию на новый уровень самостоятельно.
5. Излишняя требовательность к подчиненным.
6. Слишком большая разница в окладе подчиненного и руководителя.
7. Текучка кадров<sup>6</sup>.

Таким образом, рассмотрев некоторые аспекты, связанные с управлением персоналом, необходимо отметить, что это по нашему мнению комплекс взаимосвязанных технологий, принципов, форм и методов воздействия на деятельность сотрудников организации или

---

<sup>5</sup> Нессонов Г. Г. Управление персоналом коммерческой организации. М.: «Триада», 2016. С. 85.

<sup>6</sup>Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 2012. С. 214.



предприятия, направленных на улучшения социально-трудовых отношений, улучшению работы с кадрами.

***Литература:***

1. Скопылатов И. А. Управление персоналом. СПб, 2013. С.115.
2. Нессонов Г. Г. Управление персоналом коммерческой организации. М.: «Триада», 2016. С. 85.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 2012. С. 214.

**Афанаскова Ю. А.**

*Ресурсный информационно-методический центр  
Белгородского государственного технологического  
университета им. В. Г. Шухова г. Дятьково, Россия*

**Тойменцев О. А.**

*Ресурсный информационно-методический центр  
Белгородского государственного технологического  
университета им. В. Г. Шухова г. Бобруйск, Республика Беларусь*

**ЗНАЧЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ.**

Наша страна всегда славилась своими великими открытиями, изобретениями и разработками, сделанными советскими учеными. Россия – родина огромного количества первооткрывателей. Именно благодаря сильной высшей школе страна наша не раз добивалась успехов, выигрывала в глобальной конкуренции на самых сложных поворотах истории.

В настоящее время к высшим учебным заведениям предъявлены высокие требования по подготовке высококвалифицированных специалистов. Современное, качественное образование – это залог устойчивого развития страны, стратегический ресурс России, который должен быть использован в полной мере. Качество высшего образования зависит от профессоров, коллективов высших учебных заведений, которые должны понимать свою ответственность за будущее нашей страны.

В последние годы, на Российском рынке труда востребованы профессионалы в области информационных технологий, инженеры-проектировщики, специалисты строительной отрасли, маркетологи, специалисты по персоналу, экологи и т.д.

Ребята после школ, техникумов, колледжей, училищ поступают в ВУЗ с разными мыслями. На главном месте мотив «найти работу, которая соответствует интересам», «самореализация», а другие

поступают на определенное направление, потому что это «престижно». Приходят дети с желанием учиться, а профессию выбирают далеко не все. Поэтому профориентацию необходимо проводить в школах. Проводить групповое консультирование школьников, рассказывать о значимости профессионального самоопределения для реализации индивидуального потенциала личности, о законах и требованиях современного рынка труда. Можно школьникам предложить пройти компьютерную экспресс-диагностику с целью самооценки своих профессиональных склонностей и способностей к определенным видам деятельности.

Вопросами профориентации занимаются и вузы. Они через систему олимпиад, конкурсов начали работать с талантливыми школьниками.

Результаты приёма в высшие учебные заведения показали, что растёт интерес к инженерно-техническим специальностям.

Поступив в институты и университеты, студенты надеются на то, что их знания и профессия будут востребованы. Большой плюс, когда студенты проходят преддипломную практику в организациях, на предприятиях. Это даёт им возможность увидеть и оценить свой выбор специальности, сделанный при поступлении. Они уже абсолютно точно понимают суть профессии, устраивает она их или нет. Далее более осмысленно ими уже выбирается магистратура. Это, может быть магистратура не по прямой специальности, но по сути дела, это даёт шанс быть конкурентно способным - у них есть больше возможностей. Стажировка во время учебы способствуют тому, чтобы человек пошёл работать по специальности.

Нельзя не заметить, довольно высокий уровень конкуренции выпускников, особенно если рассматривать экономические, финансовые направления и так далее. Меньше всего конкуренция в сфере ИТ, информационных технологий, инженеры, рабочие специальности.

После получения высшего образования выпускник сталкивается с реальностью. Не всегда удаётся устроиться на работу по той специальности, по которой учился в вузе, и не всегда устраивает оплата труда. Тогда все ожидания оказываются неоправданными... И вопрос в том как он будет с этим справляться. Одни могут воспринять это как некий вызов и будут двигаться вперёд, другие – искать себе другое применение.

Так или иначе, окончив высшую школу, человек получил социализацию. Рынок образовательных услуг широк, а базу, которую дает высшее образование, можно применять в разных местах. Не

обязательно работать всю жизнь менеджером, можно выбрать и иную сферу деятельности.

По большому счету, выпускники, которые не устроились по каким-либо причинам работать по выбранному в институте направлению, ищут себя в других отраслях.

Рыночная экономика требует от сотрудников гибкости и универсальности. Например, уже в настоящее время имеет место спрос на производственных специалистов, особенно в сочетании со знанием иностранного языка, владением экономическими и юридическими знаниями.

В связи с этим существенно возрастает роль дополнительного профессионального образования, как системы, позволяющей гражданину быть непрерывно адаптированным к изменениям в технологической и социально-экономической сферах.

Дополнительное профессиональное образование - это система непрерывного образования, включающая в себя совокупность взаимодействующих, преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов, государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки обучающихся по отдельным дополнительным профессиональным программам и направлениям. Система включает следующие виды подготовки:

- профессиональную переподготовку специалистов
- повышение квалификации специалистов
- стажировку специалистов
- профессиональную подготовку рабочих

Целью профессиональной переподготовки специалистов является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. По результатам прохождения профессиональной переподготовки специалисты получают диплом государственного образца, удостоверяющих их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере. Профессиональная переподготовка осуществляется для расширения квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности, в том числе с учетом международных требований и стандартов.

Целью повышения квалификации является обновление

теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач. Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

- краткосрочное тематическое обучение по вопросам конкретного производства;
- тематические и проблемные семинары по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия, организации или учреждения;
- длительное обучение специалистов для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности

Основной целью стажировки является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организационных навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности.

Профессиональная подготовка рабочих является видом начального профессионального образования по получению рабочей профессии, относящейся к первой ступени квалификации. В целом система дополнительного профессионального образования ориентирована на тесную связь с изменениями в реальном секторе экономики, производством, непроизводственной сферой и удовлетворением потребностей личности общества и государства в непрерывном образовании. Учитывая актуальность дополнительного профессионального образования, и заинтересованность широких слоев общества в подготовке квалифицированных кадров руководителей, специалистов, рабочих и обучении безработных граждан.

Таким образом, высшее и дополнительное профессиональное образования являются основами для самореализации и расширения социальных и экономических возможностей всех граждан страны.

### *Литература:*

1. Е. Ю. Костина, Н. А. Орлова «Рынок труда и построение профессиональной карьеры студентами» //Высшее образование в России 2015 №11 с. 28-35.

2. А. А. Московская «Должно ли высшее образование соответствовать спросу на рынке труда?» //Высшее образование в России 2015 №10 с. 75-35.
3. И. С. Болотин, А. А. Дорофеева, Н. Д. Сорокина «О компетенциях преподавателя и вузовской системе повышения квалификации» //Высшее образование в России 2015 №10 с. 151-155.

**Афанасьев И.В., Жданова А.В. Дашевская Е.В.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

### **ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА**

**Введение.** На сегодняшний день основными ресурсами в организации являются люди, т.е. персонал, от действий которых зависит финансовый результат деятельности. Среди всех ресурсов предприятия человеческий ресурс является самым сложно управляемым и сложно прогнозируемым, поэтому система управления персоналом является одной из ключевых систем менеджмента любого хозяйствующего субъекта.

В период кризиса важно уделять особое внимание управлению персоналом и разработке антикризисных мероприятий, потому что кризисная ситуация может привести как к финансовым потерям, так и к потере квалифицированных кадров. Одной из важнейших задач в системе менеджмента на этапе кризиса – это сохранение опытных сотрудников. Данную задачу возможно выполнить только при своевременном информировании персонала и реализации соответствующей системы мотивации.

**Основная часть.** Управление персоналом – это совокупность целенаправленных действий руководства предприятия, включающая определение потребности в персонале в соответствии с целями и возможностями предприятия, планирование работы с персоналом, расстановку, распределение, использование и ротацию персонала, повышение квалификации, мотивацию, стимулирование, а также создание благоприятных условий для эффективной деятельности. Антикризисное управление персоналом предусматривает как формальную организацию работы с сотрудниками, так и совокупность социально-психологических и нравственных факторов, т.е. необходимо учитывать индивидуальные особенности персонала.

Необходимо отметить, что кадровые проблемы не возникают сами по себе, поскольку причины находятся во взаимосвязи с кризисом, касающегося любого аспекта жизнедеятельности организации.

Во время кризисной ситуации на предприятии у сотрудников происходит утрата уверенности в своем будущем. Из-за отсутствия подлинной информации о реальном положении в организации и перспективах ее развития работники прибегают к обсуждению слухов, что сказывается на его деятельности. Помимо этого некоторые сотрудники начинают самостоятельно увольняться или обдумывают этот вопрос.

При разработке антикризисной программы необходимо начинать с информирования персонала о положении предприятия на рынке, с целей и задач, поставленных перед ними самими, а также с наиболее вероятных вариантов развития событий в случае, если не удастся реализовать антикризисные мероприятия.

Как было уже сказано, что при реализации мер необходимо начинать с информирования персонала, при этом следует всех сотрудников разбить на группы. Поскольку объяснение причин кризиса и стратегических планов предприятия, не будут понятны рабочим, а будут понятны в основном управляющему персоналу. Поэтому в этом случае рабочим необходимо предоставить информацию о том, будет ли вовремя выплачиваться заработная плата, и будет ли происходить массовое сокращение штата сотрудников.

Не стоит забывать про мотивацию сотрудников, ведь именно в период кризиса важно обеспечивать лояльность сотрудников по отношению к руководящим органам. В противном случае реализация антикризисных мероприятий может столкнуться с сопротивлением со стороны сотрудников.

Данное сопротивление может возникнуть потому, что персонал привык работать, как он работал, и менять ничего не хочет. Он мыслит привычными стереотипами, сформировавшимися за время работы в нормальных условиях. Можно сказать, что человек действует два раза – один мысленно, второй – реально.

Такое явление советский психолог Анохин П.К. назвал «Акцептор результатов действия», который представляет собой психологический механизм предвидения и оценки результатов действий в системе функционирования. То есть, когда человек действует сходным образом в похожих ситуациях и добивается успеха, то он фиксирует образы действия в виде стереотипов поведения. Как правило, образы поведения меняются довольно трудно [7].

При данном образе поведения людям мешает иррациональность мышления, что приводит к неизменным действиям человека в изменившихся ситуациях. Что, в свою очередь, и происходит со многими сотрудниками на предприятии во время кризиса.

Для устранения сопротивления персонала изменениям и их мотивации для эффективной реализации антикризисных мер следует руководствоваться следующим [4]:

- необходимо убедить персонал в неудовлетворительности нынешнего положения на предприятии. При этом следует учесть то, что у каждого человека может быть своя неудовлетворенность;

- пробудить в сотрудниках потребность в изменении текущего положения в положительную сторону;

- определить цели, которые способны привести к улучшению ситуации в компании;

- обозначить способы и методы достижения цели;

- провести обучение персонала предлагаемым способам и методам работы, если до этого у него не было знаний в этой области.

Кризис на предприятии всегда вызывает стресс у сотрудников. Они переживают по поводу потери работы, потери привычного уровня жизни, за семью и за будущее. Как известно, для некоторых людей страх является сильным мотиватором, который заставляет прилагать усилия для сохранения рабочего места. В свою очередь, для других людей страх может снижать как физические, так и интеллектуальные возможности, что в последствие может привести к депрессии. Таким образом, руководству предприятия не стоит основываться только на мотиваторе страха. Также следует использовать следующие:

- уверенность в организации, т.е. в том, что коллектив организации сможет преодолеть кризис и руководство думает о своих сотрудниках;

- уверенность в руководствующем органе, т.е. в том, что они понимают, какие необходимые действия следует предпринимать и способность доведения их до реализации;

- уверенность персонала в том, что он контролирует свою судьбу и благополучие.

В период кризиса одной из главных задач руководящего органа становится минимизация уровня тревожности сотрудников, поэтому руководству необходимо объединить коллектив, изменить цели и задачи.

Из чего можно заключить, что в кризисной ситуации на предприятии лучшим способом мотивации работников является ответственная и эффективная работа самого руководителя. Он должен

нести ответственность, как за свою судьбу, так и за судьбы своих подчиненных.

**Выводы.** Поскольку каждая кризисная ситуация уникальна и требует индивидуального подхода к ее преодолению, главной задачей любой компании будет оставаться прогнозирование и устранение данной ситуации.

Антикризисное управление персоналом является важной составляющей антикризисного менеджмента в организации. Управление персоналом в условиях кризиса существенно отличается от традиционного управления персоналом, имеет свою специфику, связанную с существенными изменениями в условиях деятельности предприятия, а также с непредсказуемостью ситуации. Поэтому с целью недопущения негативных явлений в антикризисном управлении персоналом на каждом этапе необходимо учитывать человеческий фактор, придерживаться основополагающих ценностей человека и ценностей компании, укреплять организационную культуру, проводить разъяснительную работу по поводу происходящих изменений.

#### *Литература:*

1. Аветисян М.М., Куликова Е.А. Моделирование антикризисных систем управления персоналом // Наука молодых – будущее России. 2017. С. 9-12.
2. Афанасьев И.В. Методические аспекты диагностики системы управления предприятием // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2017. № 6 (67). С. 147-156.
3. Афанасьев И.В., Куличенко Д.С. Система механизмов антикризисного управления как фактор формирования профессиональных компетенций. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. 2019. С. 28-32.
4. Гильдингерш М.Г. Антикризисное управление персоналом как составная часть антикризисного регулирования // Вестник факультета управления СПбГЭУ. 2018. № 3. С. 129-134.
5. Захаров В.Я. Антикризисное управление. Теория и практика: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления. М: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 304 с.
6. Новицкий В.В., Никишина А.Ю., Корсакова Т.В. Антикризисное управление персоналом в современных организациях // Аллея науки. 2017. № 7. С. 17-20.



7. Тараненко О.Н. Основы управления персоналом: учебное пособие. Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. 129 с.

**Афанасьев И.В., Жданова А.В. Тимченко А.И.**

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

## **АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ МЕНЕДЖЕРОВ**

В современных реалиях российские предприятия сталкиваются со значительным количеством факторов, которые способны оказывать отрицательное воздействие на их эффективное функционирование, в частности: последствия глобальной пандемии вызванной COVID–19, несовершенство государственной регулятивной политики, отсутствие совершенного законодательства и т.д. Таким образом, при управлении предприятием необходимо учитывать высокую степень влияния внешней среды, а действия менеджмента должны приобретать антикризисный характер.

Переход от плановой экономики к рыночным отношениям спровоцировал повышенный интерес к концепции антикризисного управления. Т.к. именно антикризисный подход в управлении предприятием способен обеспечить его устойчивое и эффективное функционирование. В настоящее время антикризисное управление считается одним из наиболее популярных видов менеджмента. Его востребованность, как правило, обусловлена состоянием отечественных предприятий и влиянием на них различных внешних факторов. В научных трудах датированных концом 20 века в качестве субъектов антикризисного управления рассматривали предприятия, которые в ходе осуществления своей деятельности столкнулись с существенными проблемами. Однако, современный подход предполагает разработку и осуществление антикризисной стратегии вне зависимости от наступления неблагоприятных ситуаций.

К числу известных отечественных исследователей посвятивших свои труды изучению различных аспектов антикризисного управления компанией относятся: Демчук О.Н.; Жарковская Е.П.; Захаров В.Я.; Коротков Э.М.; Корягин Н.Д.; Черненко В.А. и многие др.

Необходимо отметить, что на сегодняшний день в отечественной науке и деловой практике существуют некие разногласия относительно сущности антикризисного управления. Большинство научных трудов сконцентрированы на вопросах оживления

предприятий находящихся на грани банкротства, однако, существенное значение необходимо уделить именно своевременной и точной оценке факторов негативного влияния, способных оказать существенное воздействие на деятельность предприятия.

Ключевой целью данной научной работы является исследование подходов и различных точек зрения в области антикризисного управления предприятием, а также анализ и развитие понятийного аппарата.

В настоящее время в научной литературе можно встретить множество подходов к определению сущности термина "антикризисное управление". Термин "антикризисное управление" может изменять свою сущность в зависимости от того, в какой области он применяется (правовой, экономической, области общественных наук и т.д.). Изучение сущности антикризисного управления должно проводиться совместно с изучением экономических, организационных, управленческих особенностей, а также институциональных отношений и различного рода проблем.

Проводя анализ трудов отечественных ученых необходимо отметить труды Э. М. Короткова, который считает, что «антикризисное управление — это управление, в котором поставлено определенным образом предвидение опасности кризиса, анализ его симптомов, мер по снижению отрицательных последствий кризиса и использования его факторов для последующего развития» [1].

Наиболее полно представленное понятие раскрыто в исследованиях Черненко В.А.. По его мнению, антикризисное управление это: «во-первых, управление в условиях риска; во-вторых, управление, которое основано на предвидении кризиса, анализе его симптомов, разработке мер по снижению отрицательных последствий кризиса и использованию его факторов для последующего развития; в-третьих, это управляемый процесс предотвращения и (или) преодоления кризиса социально-экономической системы, отвечающий целям и соответствующий тенденциям ее развития» [2].

Итак, на основе вышеизложенного, можно отметить, что специалисты, задействованные в антикризисном управлении должны заранее спрогнозировать и предотвратить неплатежеспособность предприятий, а в стратегическом плане – обеспечить ему в течение длительного времени конкурентные преимущества.

Необходимо учесть, что проблема антикризисного управления состоит в принятии управленческих решений, которые основаны на незначительных и неявных сигналах появления негативных сценариев. Таким образом, процесс принятия решений, направленных на

предотвращение кризисных ситуаций на ранних сроках функционирования вызывает существенные затруднения у большинства действующих менеджеров.

Стоит отметить, что антикризисному управлению присущи определенные особенности: ограниченность ресурсов и времени; ориентация не только лишь на внутренние, но и на внешние проблемы; минимизация потенциальных потерь; инновационная составляющая и многое др.

Весь комплекс проблем, которые позволяет решить антикризисное управление возможно представить в виде четырех различных групп:

1) В первую группу целесообразно включить проблемы идентификации предкризисных явлений. Именно четко разработанная антикризисная стратегия позволяет разработать способы предотвращения негативных воздействий и осуществить их внедрение в действующие реалии.

2) Вторая группа проблем, которые антикризисное управление позволяет решить, тесно сопряжена с основной сферой деятельности компании. Управленческие решения, принимаемые в условиях кризисных явлений, позволяют более детально проработать миссию и ключевые направления деятельности предприятия.

3) К третьей группе целесообразно отнести проблемы связанные с оценкой и анализом кризисных ситуаций. Ранее разработанная антикризисная стратегия позволяет значительно сократить время реагирования, повысить квалификацию персонала, обеспечить управленческий персонал необходимой информацией и др.

4) Четвертая группа проблем связана с подбором и ротацией персонала, который способен противостоять негативным влияниям внутренней и внешней среды.

Необходимо учесть, что элементы системы антикризисного управления стоит внедрять как в организациях, которые в настоящее время не испытывают проблем и успешно осуществляют свою деятельность, так и на тех предприятиях, которые оказались в затруднительном положении в силу сложившихся обстоятельств. Осуществление антикризисного управления на эффективных предприятиях объясняется профилактикой и способностью принятия быстрых и рациональных решений в нестабильных условиях.

Подводя итоги из всего вышеупомянутого, можно определить, что сущность антикризисного управления заключается в следующих утверждениях:

- кризисные явления можно ожидать, предвидеть и провоцировать;

- к кризисам можно и следует готовиться;

- негативные последствия кризисных явлений можно существенно минимизировать;

- управленцы, осуществляющие свою деятельность в условиях кризиса должны обладать специальными знаниями и жизненным опытом;

- кризисные процессы могут быть управляемыми до определенного времени;

- эффективное управление в условиях нестабильности экономики способно минимизировать потенциальные потери и оптимизировать деятельность предприятия.

Также, необходимо акцентировать внимание на том, что в условиях различных политических волнений и природных катастроф, вопрос антикризисного управления становится еще более актуальным.

Огромное количество научных исследований как отечественных, так и иностранных ученых в области антикризисного управления свидетельствуют о возникновении самостоятельного научного движения.

Таким образом, в условиях политической нестабильности, угрозы мировых финансовых кризисов, увеличения численности неплатежеспособных предприятий и др. проблем, антикризисное управление становится неотъемлемой частью деятельности любой рациональной компании.

### *Литература:*

1. Антикризисное управление: учебник / под ред. Э. М. Короткова. 2-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2000.

2. Антикризисное управление: учебник / под ред. Черненко В.А., Шведова Н.Ю. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Юрайт, 2019.

3. Попов Р. А. Антикризисное управление: учебник. М.: Высшая школа, 2007 С. 84.

4. Сажина М. А. Управление кризисом : учеб. пособие. М.: Форум; ИНФРА-М, 2012 С. 7.

5. Хорошилова А.Ю. К вопросу о приоритетах в целях деятельности предприятия/О.В. Хорошилова // Организатор производства. - 2006. - №2. – С.34

**Афанасьев И.В., Жданова А.В. Харитонов О.В.**

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

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ**

**Введение.** В Российской Федерации одним из ключевых вопросов современного общества является трудоустройство и занятость молодежи. Это обусловлено рядом факторов: во-первых, на данный момент, молодые люди составляют более 48% всего трудоспособного населения, во-вторых, они выступают в качестве трудового потенциала, и от того, насколько подготовлена и обучена молодежь, будет зависеть будущее развитие страны. В связи с этим в минувшие года все большее внимания уделяется подготовке молодых специалистов и их трудоустройству и занятости.

Представление о трудоустройстве молодого специалиста далеко неоднозначно. Оно подразумевает и трудоустройство выпускника, согласно полученной профессии, и просто полученное рабочее место по окончании образовательного учреждения, независимо от его квалификации.

**Основная часть.** Формальное определение «трудоустройство» – это данная концепция событий, проводимая государственными органами, социальными организациями, а также специализирующимися в предложении данной услуги предприятиями в целях содействия общественности в поиске, направлении и организации на работу, согласно с их призванием, с возможностями, профессиональной подготовкой, воспитанием, а также с учетом общественных потребностей.[1]

Данная проблема очень актуальна в современном обществе, так как спрос на молодую рабочую силу, не имеющего опыта работы, дополнительных навыков невелик.

Молодежь - это социально-демографическая категория людей, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в структуре общества, их интересов и ценностей.[2]

Современные эксперты полагают, что возрастные границы периода молодости условны, их можно установить в пределах от 14 до 30 лет. Однако молодость - это не только этап жизненного цикла, но и определенный социальный статус человека, взаимосвязанный с основными видами деятельности: студенческой, военной, профессиональной и т. Д. [3].

Причины низкого трудоустройства молодых специалистов можно разделить на ряд условий: в современных условиях выявляется расхождение степени квалификации выпускников к условиям работодателей – отсутствие опыта принятия независимых решений, недостаток знаний, отсутствие практических навыков по полученной профессии; представления молодежи о путях адаптации в сфере труда и занятости. Зачастую абитуриент в подборе специальности не руководствуется реальной ситуацией на рынке труда, потребностями необходимого специалиста; выделяется падение технических профессий, все больший спрос составляют гуманитарии, что приводит к избытку специалистов-гуманитариев и нехватке технических специалистов.

С целью трудоустройства молодого населения следует обратиться за помощью государства и органам местного самоуправления в каждом регионе. Когда вопрос регулируется на уровне конкретного региона, общая картина снижения безработицы в стране намного выше. Эффективным способом решения этой проблемы станет взаимодействие и сотрудничество всех структур: органов государственной власти, служб занятости, комитетов по образованию и по делам молодежи. [4].

Для выпускников должны создаваться проекты по обучению эффективному поведению на рынке труда. Такие проекты должны способствовать повышению конкурентоспособности студентов, эффективно адаптироваться к современным условиям рынка труда.

Работодатели, не исключая никого, высоко ценят такие качества, как ответственность, инициативность, эффективность, энергичность и пунктуальность.

Кроме того, молодой специалист должен быть амбициозным, но не высокомерным, целеустремленным и решительным, владеть иностранными языками. Очень важно правильно подать себя, продемонстрировать, почему и чем вы лучше других. Хорошим показателем станет демонстрация полученных знаний применительно к практическим задачам, так как об уровне современного образования говорить не приходится.

Молодые специалисты воспринимаются как люди, мягко говоря, без квалификации, с отсутствием определенных навыков и умений, но для этого необходимо доказать обратное, разрушить господствующие стереотипы своим примером и волей к совершенствованию. постоянно свой уровень образования и категорию сотрудника. Цель не легкая, однако возможная.

Таким образом, снижение уровня безработицы в России является одной из важнейших задач государственной политики в области занятости.

Перечисленные выше события считаются дополняющими друг друга. Они оптимальны для решения проблем занятости, если их применение рационально и комплексно направленно[5].

Белгородскую область данная проблема также не обошла стороной. В регионе можно найти ряд высших учебных заведений, которые имеют широкий спектр специальностей, но не имеют возможности ответить на главный вопрос всех студентов Белгорода: где и кем работать. Говоря о задачах, связанных с трудоустройством молодежи, предполагается еще один вопрос - безработица.

Чтобы узнать об общем количестве нетрудоспособных и безработных выпускников за последние 3 года, посетите сайт Белгородстата и Департамент труда и занятости населения Белгородской области. В целом количество безработных по региону на 1 сентября 2016 года составила 8109 человек. А численность населения белгородской области 1 499 878 человек, из них экономически неактивное население – те, кто не стоит на учёте в службе занятости – 380 101 человек. Существует значительная разница в числах безработных людей и экономически неактивного населения, данное разъясняется тем, что население предпочитают искать работу по собственной воле без участия государственной службы или не желают функционировать в целом.

Поскольку безработица предполагает серьезный макроэкономический вопрос, выступая показателем макроэкономической нестабильности, государство предпринимает меры для борьбы с ней. Для разных видов безработицы, так как они обусловлены разными факторами, применяются различные мероприятия. Главные методы преодоления безработицы в Российской Федерации были рассмотрены с учетом текущей экономической ситуации в стране. Кроме того, приоритетную роль в преодолении безработицы играют среднесрочные целевые проекты, базирующиеся согласно комплексу мер по стимулированию экономической активности, а также применению различных инструментов политики занятости.

*Литература:*

1. Алимova, О. Обеспечение занятости и трудоустройства // Социальное и пенсионное право: журнал. 2019. №3. С. 20-23
2. Бойко Л.И. Трансформация функций высшего образования и социальные позиции студенчества. // СоцИс. 2018. №3. С. 79-83
3. Дубова О., Рахматуллина З., Маслова И., Роль службы занятости в профессиональном самоопределении молодежи // Человек и труд. 2018. № 3/ С. 34-39
4. Разумов А., Новик Е. Повышение образовательного уровня населения и расширение занятости - условия сокращения бедности / /Человек и труд. 2019. № 14. С. 37-40
5. Шершнева Е.Л., Фельдхоф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований. СПб. : Петрополис, 2018. 127 с.

**Бабаева Г.Б., Абатаев Г.А., Брежнев А.Н.**

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

**РОЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ В ПОДГОТОВКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ  
СПЕЦИАЛИСТОВ**

На сегодняшний день важное место занимают профессиональные трудовые ресурсы на различных рынках. Конкурентоспособность человека зависит, с одной стороны, от его личных качеств и характеристик, другими словами от soft-skills, а с другой стороны, существенное место принадлежит колебаниям спроса и предложения на рынке труда. Очень важно, чтобы потенциальный работник, мог не только сохранить свою индивидуальность, но и мог оперативно реагировать на запросы современного общества, эффективно и ответственно управлять событиями, происходящими в процессе жизнедеятельности. Вложение в человеческий капитал занимает особое место, ведь для того, чтобы предприятие эффективно функционировало, ему необходимы профессиональные кадры, поэтому важно постоянно пополнять, освежать собственные знания, умения и навыки.

Из вышесказанного следует, что роль дополнительного профессионального образования (ДПО) в современном мире резко возрастает, в связи с тем, что именно оно позволяет адаптировать профессиональные кадры к быстроменяющимся условиям рынка и требованиям работодателей. ДПО основано на принципах опережения



и регулирования характера обучения, а также на совершенствовании личностных способностей специалиста.

Следует отметить, что дополнительное профессиональное образование может быть подстроено под индивидуальный учебный процесс. В настоящее время на территории России создано множество площадок, платформ для получения дополнительных знаний не только студентов, школьников, но также специалистов различных категорий. К тому же, крупные компании часто предоставляют возможность своим работникам получать и освежать информацию в своей сфере деятельности, на многих предприятиях создаются специальные внутренние площадки, где сотрудники могут обмениваться опытом друг с другом, а руководители самостоятельно формируют дополнительные занятия или курсы для своих подчиненных.

Гуманизация и демократичность дополнительного образования, должна быть направлена на достижение следующих целей: <sup>7</sup>(рис.1)

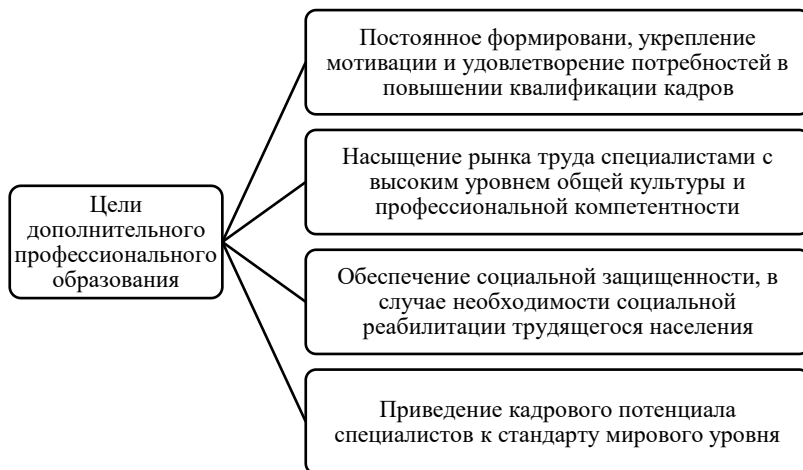


Рис.1. Цели дополнительного профессионального образования

Следует отметить, что общий рынок ДПО растет, как в денежном, так и в физическом выражении: по количеству слушателей рынок вырос на 3% в 2018 г., по сравнению с 2016 и на 6,7% по объему прослушанных часов. В 2020 году объем рынка дополнительного профессионального образования составил около 93,8 млрд. руб.

<sup>7</sup>Абрагимович М.М. Роль дополнительного профессионального образования в подготовке конкурентоспособных специалистов для регионального рынка труда // Образование и наука. 2017. № 10 (109). С. 139-153.

Сегмент, к которому относят компетенции Сколтеха, составляет 5,8 млрд. руб. Говоря о потенциале развития, Сколтех может занять 5,5 % всего рынка, что в денежном выражении составит около 320 млн. руб.<sup>8</sup>

На сегодняшний день реализуются множество государственных программ. Можно выделить подпрограмму «Управленческие кадры» программы «Экономическое развитие и инновационная экономика» и Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики», «Стимулирование инноваций», государственной программы «Экономическое развитие и инновационная экономика».<sup>9</sup>

На сегодняшний день в структуре предложений наблюдается тенденция роста количества специализированных ДПО (включая корпоративные университеты) при сокращении доли ВУЗов в общем количестве организаций, почти в 2 раза. Данные университеты одновременно выступают, как в роли партнеров, так и в роли конкурентов для высших учебных заведений. Следует отметить, что корпоративные университеты могут сотрудничать вместе с Сколтехом, что позволит использовать программы цифровизации и создать образовательные платформы более качественного и современного уровня.

По данным Росстата на 2018 г. по различным программам ДПО обучались более 6 млн. человек, что на 3% больше, чем в 2016 г. Таким образом, данный показатель позволяет сделать вывод о стабильности рынка, где основной рост объема в денежном выражении происходит посредством роста цен или числа начитанных часов. Самым крупным сегментом являются работники предприятий, обучающихся за счет места работы, что только подтверждает все вышеизложенное ранее. Прирост данного рынка по сравнению с 2016 г. составляет 1,5%. Следует отметить, что ожидать расширения рынка в традиционных направлениях подготовки (экономика, управление), вероятнее, не стоит.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Дополнительное профессиональное образование в России: масштабы рынка, основные игроки, позиционирование Сколтеха. URL: [https://www.skoltech.ru/app/data/uploads/2013/12/Analiz-rynka-DPO\\_1803\\_zashhishhennyj.pdf](https://www.skoltech.ru/app/data/uploads/2013/12/Analiz-rynka-DPO_1803_zashhishhennyj.pdf) (дата обращения на сайт: 23.11.2020)

<sup>9</sup>План развития дополнительного профессионального образования НИУ ВШЭ в 2020 году. URL: <https://spb.hse.ru/data/2020/06/11/1606269621/Приложение%205.pdf> (дата обращения на сайт: 23.11.2020)

<sup>10</sup>Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения на сайт: 23.11.2020)

Рост данного сегмента может быть возможен только, если он сможет переориентироваться на новые технологии, направления программ, которые прямым образом будут связаны с цифровизацией, переходом на новый тип производства (например, использование индустриального рынка вещей), это вызвано современными реалиями, ведь не для кого не является тайной, что цифровизация все больше поглощает все сферы деятельности, в связи с этим предприятия будут ориентироваться на специалистов, которые могут быстро освоить новые технологии, позволяющие повысить производительность трудового процесса и сократить затраты.

Структура рынка ДПО по количеству слушателей за 2018 год. представлена на рис.2.

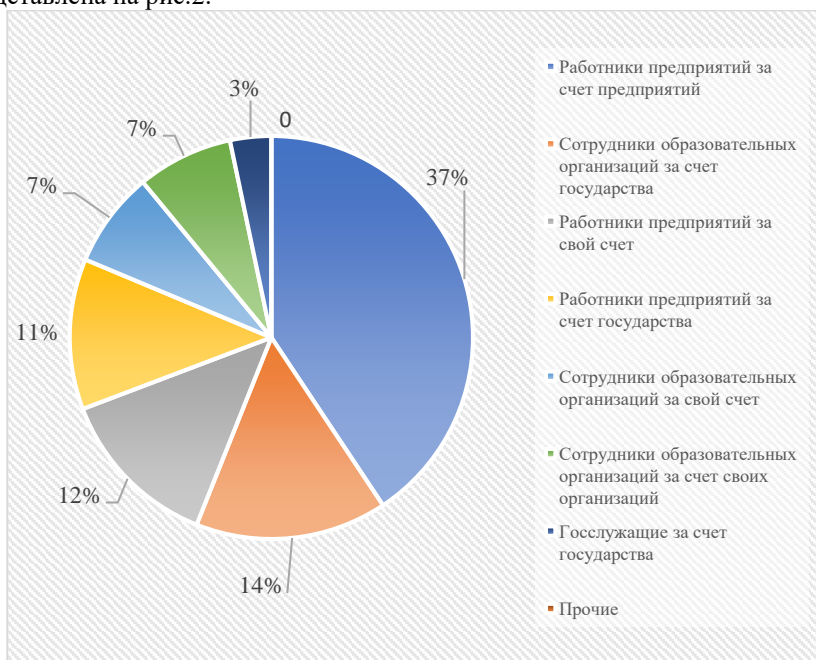


Рис.2. Структура рынка ДПО по количеству слушателей в категории «слушатель-заказчик», 2018 год<sup>11</sup>

<sup>11</sup>Дополнительное профессиональное образование в России: масштабы рынка, основные игроки, позиционирование Сколтеха. URL: [https://www.skoltech.ru/app/data/uploads/2013/12/Analiz-rynka-DPO\\_1803\\_zashhishhenyij.pdf](https://www.skoltech.ru/app/data/uploads/2013/12/Analiz-rynka-DPO_1803_zashhishhenyij.pdf) (дата обращения на сайт: 23.11.2020)

На сегодняшний день, как отмечалось ранее, многие компании заинтересованы в повышении квалификации своих сотрудников, поэтому предусматривают расходы на их обучение, многие из них заключают договора с корпоративными университетами (таблица 1)

Таблица 1

Оценка расходов на обучение персонала крупнейших компаний России и наличие у них корпоративных университетов, по данным на 2019 год<sup>12</sup>

Компания	Расположение	Сектор	Выручка, млрд. руб.	Оценка расходов на обучение, млрд. руб	Наличие КУ
Газпром	Москва	Нефть и газ	8 224	5,8	Да
Лукойл		Нефть и газ	7 479	0,8	Нет
Роснефть		Нефть и газ	6 850	2,5	Нет
Сбербанк России		Финансы	3 160	4,6	Да
РЖД		Транспорт	2 413	3,4	Да

Исходя по данным таблицы можно сделать вывод, что вышеназванные компании уделяют особое внимание дополнительному профессиональному образованию. Говоря о каждом из них нельзя не отметить их всемирную известность. Например, маркетинговая политика Сбербанка заслуживает отдельного внимания, но все это результат работы профессиональной команды, которая постоянно совершенствует свои знания, как показывает таблица, компания имеет договор с корпоративным университетом, что также можно считать высоким показателем.

Оценку расходов на обучение в виде схемы можно представить в следующем виде (рис.3)

<sup>12</sup>Анализ рынка дополнительного профессионального образования 2018-2019: прогноз на 2019-2023. URL: <https://marketing.rbc.ru/research/27268/> (дата обращения на сайт: 23.11.2020)

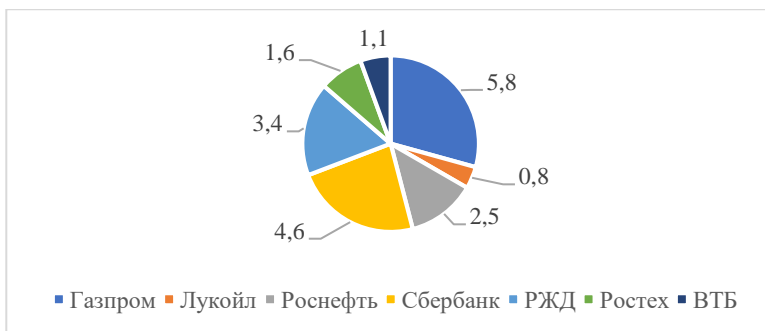


Рис. 3. Оценка расходов на обучение, млрд. руб

В ближайшие годы наиболее успешными будут крупные образовательные организации, которые имеют широкий ассортимент программ и курсов. Подобные компании нацелены, в первую очередь, на разные сегменты рынка и именно из-за этого имеют разноплановую тематику курсов и занимаются в основном краткосрочным повышением квалификации, но наличие долгосрочных программ также необходимо.

Таким образом, следует сделать вывод о том, что рынок ДПО является неотъемлемой частью конкурентоспособности не только самих работников, вышедших на рынок трудоустройства, но также предприятий. Необходимо постоянно совершенствовать знание сотрудников, опираясь на современные тренды и внешнюю среду. Если предприятие сможет обеспечить своих работников плотной платформой для развития, то они смогут обеспечить высокую производительность и функционирование предприятия.

### *Литература:*

1. Абрагимович М.М. Роль дополнительного профессионального образования в подготовке конкурентоспособных специалистов для регионального рынка труда // Образование и наука. 2017. № 10 (109). С. 139-153.
2. Анализ рынка дополнительного профессионального образования 2018-2019: прогноз на 2019-2023. URL: <https://marketing.rbc.ru/research/27268/> (дата обращения на сайт: 23.11.2020)
3. Дополнительное профессиональное образование в России: масштабы рынка, основные игроки, позиционирование Сколтеха. URL: <https://www.skoltech.ru/app/data/uploads/2013/12/Analiz->

[rynka-DPO\\_1803\\_zashhishhenyj.pdf](#) (дата обращения на сайт: 23.11.2020)

4. План развития дополнительного профессионального образования НИУ ВШЭ в 2020 году. URL: <https://spb.hse.ru/data/2020/06/11/1606269621/Приложение%205.pdf> (дата обращения на сайт: 23.11.2020)

5. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения на сайт: 23.11.2020)

**Бабкина Ю.К., Акимова Г.З.**

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

### **СОВРЕМЕННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ**

Экономический рост является одной из главных целей, к которым стремиться каждое государство. Важно отметить, что грамотное использование инновационных технологий и человеческих ресурсов смогут поспособствовать достижению данной цели. Поэтому первоочередная задача каждого государства – это подготовка высококвалифицированных молодых специалистов, так как в новых экономических условиях присутствуют жесткие требования к качеству человеческих ресурсов. Так одним из таких важнейших показателей является наличие у потенциального работника, в большинстве случаев, высшего образования<sup>13</sup>.

Именно необходимые знания и навыки люди получают во время обучения в школе, соответственно, начать обучение следует именно со среднего образования в РФ.

Рынок труда в РФ не лучшим образом находится во взаимосвязи с системой государственного образования, где детей в большей степени направляют на успешную сдачу экзаменов, нежели на использовании полученных знаний. Данная тенденция способствует несоответствию спроса на рынке труда предложению рабочей силы. Чаще всего, это касается людей, решивших пойти и применить свои знания сразу после окончания школы. Абсолютно новая обстановка для данного человека

---

<sup>13</sup> Бекоева М.И. Интеграция рынка труда и рынка образовательных услуг как условие устойчивого социально-экономического развития государства/ М.И. Бекоева// Сетевой научный журнал «Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие». – 2019. - №3 (26). – С. 459-468

становится испытанием, так как теоретические знания уступают практическим навыкам<sup>14</sup>.

Сфера высшего образования строится совершенно по-другому. Высшие учебные заведения ориентируются на абитуриентов, собирающихся получить высшее образование.

Статистические данные, на данный момент, говорят о том, что сложившаяся ситуация на рынке труда для студентов, которые получили диплом, достаточно сложная. Большинство студентов, которые получили диплом, ищут работу, другая часть студентов имеют временную занятость. Однако лишь 8-10% студентов, получивших диплом, удастся получить постоянную работу по специальности. К сожалению, лишь половина из всех студентов, говорят, что их работа совпала с их ожиданиями. Одни – начинают работать без перспективы в карьерном росте, другие – соглашаются на должность, не являющуюся для них приоритетной.

По данным статического сборника Белгородской области 2019 г. происходит процесс усовершенствования системы образования, где приоритетным направлением является увеличение эффективности деятельности образовательных организаций. Несмотря на то, что происходит процесс оптимизации образовательной системы, рынок труда остается неоднородным и разрозненным. Многие предприятия нуждаются в квалифицированных работниках, которые способны к проявлению инициативы и к нестандартному мышлению. Таким образом, рынок труда и образования не может существовать раздельно.

Престижность и собственная заинтересованность в специальности является приоритетным критерием для выбора будущей профессии студента, который получил высшее образование. Тем не менее, на данный момент все еще остается критерий выбора профессии, основанный на прислушивании к мнению своего окружения.

На данный момент многие абитуриенты поступают в ВУЗы на экономические и юридические специальности, что приводит к перенасыщению рынка труда. Университеты уменьшают количество бюджетных мест по данным направлениям подготовки, но, тем не менее, с каждым годом растет тенденция поступления абитуриентов на данные специальности. В России более 1360 учебных заведений с экономической направленностью и 1078 учебных заведений с

---

<sup>14</sup> Борисенко М.В. Механизм взаимодействия рынков труда и образования в контексте повышения качества рабочей силы/ М.В. Борисенко, Л.Н. Абдалян// Вестник института экономических исследований. – 2020. - №1 (17). – С.104-110

юридической направленностью, многие из которых являются престижными. Рассмотрим экономическое направление.

Качество обучение в ВУЗе является одним из условий трудоустройства выпускника. Если рассматривать идеальную сторону, то учебные заведения должны наблюдать за трудоустройством своих учащихся, но такое встречается не везде. Многие студенты пытаются искать подработку ещё на втором-третьем курсе, но так как они не имеют опыта работы, работодатели могут отказать в трудоустройстве по специальности. Студенты вынуждены работать в сфере торговли продавцами-консультантами, кассирами, а так же в сфере общественного питания, в качестве барменов или официантов.

Существует мнение, что на рынке труда не осталось свободных мест, которые связаны с экономическими специальностями, но это не всегда так. Конечно же, большим спросом пользуются специалисты с техническим уклоном. Но на рынке труда высока текучесть кадров менеджеров, экономистов, финансистов. Это является одной из причин востребованности специалистов. В этой связи ВУЗы активно пропагандируют экономические направления подготовки абитуриентов.

Сегодня многие работодатели находятся в тяжелой ситуации, когда сложно подобрать подходящую кандидатуру на должность. Многие работодатели ценят практические навыки и умения<sup>15</sup>. Однако основываясь на стереотипах, присутствующих в обществе, работодатель будет смотреть на диплом о высшем образовании. Но основываясь на практических наблюдениях, человек, у которого красный диплом, вряд ли имеет преимущество перед человеком, у которого есть практические навыки. Молодой специалист должен проявить некоторые знания и умения, полученные студентами в ВУЗе. К примеру, начинающий специалист должен обладать навыками ораторского искусства, владения иностранным языком, стрессоустойчивостью, навыком делового письма, а также способностями пользоваться профессиональными программами.

К множеству проблем прибавляется увеличение учебных заведений, готовящих специалистов, которые не имеют место на рынке труда. Все это основывается на слишком низком пороге баллов за экзамены. Проблема всего этого говорит о том, что данное образование не отвечает требованиям работодателей. Таким образом,

---

<sup>15</sup> Перевозчикова Н.А. Концептуальные основы механизма взаимодействия рынка труда и образовательных услуг/ Н.А. Перевозчикова, Т.Д. Василенко// Вестник института экономических исследований. – 2018. - №1 (9). – С. 14-21



абитуриенты становятся не замотивированными в поступлении на более востребованные специальности.

Неравномерное распределение ВУЗов по регионам становится также проблемой для начинающего специалиста. Множество людей отмечают, что в достаточно крупных городах имеется 1-3 высших образовательных учреждения, где, к сожалению, низкое качество образования. Поэтому многие абитуриенты стремятся поступить в столицу, либо в другие города федерального значения.

Лицензирование новых направлений в ВУЗах, которые не специализируются в данной области, является тенденцией, которая широко распространяется с каждым годом. Вследствие, возникает несогласованность между образовательной системой и рынком труда, так как такие образовательные учреждения не специализировались ранее на подготовке кадров, выбранной им лицензированной направленности, что влечет за собой некомпетентных специалистов<sup>16</sup>.

Основываясь на статистических данных Белгородской области, пять образовательных организаций высшего образования и научных организаций, осуществлявших образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, которые в свою очередь подразделяются на государственные и муниципальные (4 образовательные организации) и частные образовательные организации (1 образовательная организация)<sup>17</sup>. Численность студентов, которые обучаются по программам высшего образования в 2019 г. снизились по сравнению с 2018 г. на 0,9 тыс. человек. В государственных и муниципальных образовательных организаций снизились на 0,2 тыс. человек, а в частных образовательных организациях также произошло снижение на 0,7 тыс. человек. На данный момент растет большое число студентов, которые получают образование благодаря дистанционным образовательным программам, которые основаны на использовании компьютерных технологий и телекоммуникационных сетей<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Ременцова Н.А. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг/ Н.А. Ременцова// Журнал экономики, менеджмента и права. – 2019. - №1. – С. 66-74

<sup>17</sup> Белгородская область в цифрах.2020: Кратк. стат. сб./Белгородстат. – 2020. – 224 с.

<sup>18</sup> Роков А.И. Социально-экономический эффект от развития системы образования и рынка труда профессиональных кадров/ А.И. Роков, К.А. Ледовская// Научно-экономический журнал «Стратегия бизнеса». – 2020. - №2. – С. 39-44

Взаимодействие системы образования и сферы труда является проблемой, которую давно изучают многие научные сообщества. Актуальность исследования поставленной проблемы обусловлена необходимостью сглаживания непредсказуемости и изменчивости среды рынка труда<sup>19</sup>. Координация взаимосвязи системы образования и рынка труда может формироваться только при постоянном поиске сбалансированности взаимодействия и поддержания экономического роста.

Анализ многими учеными, рынка трудоустройства в России говорит об ограниченности мест работы для начинающих, молодых специалистов. На основе данных ученых, следует применять государственное регулирование на рынке образовательных услуг, которые смогли бы транслировать перспективные потребности в дынной структуре.

Основной целью, по мнению отечественных ученых, является обеспечение качественного и доступного образования, которое могло бы соответствовать рынку труда. Если рассмотреть данную проблему в области экономики, следует сказать, что хорошо подготовленные экономисты, менеджеры и многие другие смогли бы обеспечить экономический рост и развитию экономики в целом, но только лишь при грамотном преподнесении материала. Из этого следует, что рынок труда будет всегда свободен. Обеспечение качественного высшего образования поспособствовало решению ряда задач<sup>20</sup>:

- проблема образования в целом;
- проблема в перенасыщении на рынке труда в области экономики и др.

Главным решением проблемы трудоустройства молодых специалистов является вмешательство государство, то есть государство начинает стимулировать экономику, следствием чего определяется рост спроса на товары и услуги, что способствует созданию новых рабочих мест на рынке труда. Также решением данной проблемы может быть обеспечение гибкого образования, когда молодой человек сможет быстро перестроиться и качественно выполнить работу.

---

<sup>19</sup> Сорокина Е.В. Рынок образовательных услуг как социально-экономическая система/ Е.В. Сорокина, Е.А. Черкасова// Международный научно-издательский журнал. – 2020. - №7 (97). – С. 126-129

<sup>20</sup> Федоляк В.С. Несоответствие рынка образовательных услуг требованиям рынка труда: причины и способы преодоления/ В.С. Федоляк// Электронный научный журнал «Профессиональная ориентация». – 2018. - №2. – С. 49-53

Таким образом, система образования находится не в критическом состоянии. Понимание того, что функционирование рынка образовательных услуг основывается на общем законе рыночной экономики, поможет регулировать его специфические особенности. Грамотное и правильное регулирование поспособствует взаимодействию рынка труда и образовательной системы, влекущей за собой экономический рост и рост производительной деятельности предприятий.

#### *Литература:*

1. Белгородская область в цифрах.2020: Кратк. стат. сб./Белгородстат. – 2020. – 224 с.
2. Бекоева М.И. Интеграция рынка труда и рынка образовательных услуг как условие устойчивого социально-экономического развития государства/ М.И. Бекоева// Сетевой научный журнал «Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие». – 2019. - №3 (26). – С. 459-468
3. Борисенко М.В. Механизм взаимодействия рынков труда и образования в контексте повышения качества рабочей силы/ М.В. Борисенко, Л.Н. Абдалян// Вестник института экономических исследований. – 2020. - №1 (17). – С.104-110
4. Лазарев В.Н. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда: проблемы и перспективы/ В.Н. Лазарев, Е.В. Пирогова, М.В. Заболотникова// Вестник УлГТУ. – 2018. - №1. – С. 74-76
5. Молдован А.А. Взаимодействие рынка труда и системы образования (на примере экономической сферы)/ А.А. Молдован, И.И. Игнатова// Вопросы студенческой науки. – 2020. - №1 (41). – С. 37-41
6. Перевозчикова Н.А. Концептуальные основы механизма взаимодействия рынка труда и образовательных услуг/ Н.А. Перевозчикова, Т.Д. Василенко// Вестник института экономических исследований. – 2018. - №1 (9). – С. 14-21
7. Ременцова Н.А. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг/ Н.А. Ременцова// Журнал экономики, менеджмента и права. – 2019. - №1. – С. 66-
8. Роков А.И. Социально-экономический эффект от развития системы образования и рынка труда профессиональных кадров/ А.И. Роков, К.А. Ледовская// Научно-экономический журнал «Стратегия бизнеса». – 2020. - №2. – С. 39-44
9. Сорокина Е.В. Рынок образовательных услуг как социально-экономическая система/ Е.В. Сорокина, Е.А. Черкасова//

Международный научно-издательский журнал. – 2020. - №7 (97). – С. 126-129

10. Федоляк В.С. Несоответствие рынка образовательных услуг требованиям рынка труда: причины и способы преодоления/ В.С. Федоляк// Электронный научный журнал «Профессиональная ориентация». – 2018. - №2. – С. 49-53

**Бахолдина Т. Д., Люлюченко М.В.**

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

### **АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

Одним из приоритетов развития нашей страны на сегодняшний день является цифровизация всех областей жизнедеятельности общества, и в особенности экономической сферы. Об этом свидетельствует указ президента, касающийся государственных целей на период до 2024 года [1], указ президента о стратегическом развитии информационного общества в период с 2017 года по 2030 год [2], специально разработанная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [4] и постановление правительства для её реализации [3].

Все выше перечисленные меры направлены на обеспечение необходимых условий для становления и развития системы цифровой экономики при участии государственной структуры, сообщества предпринимателей и граждан РФ [7].

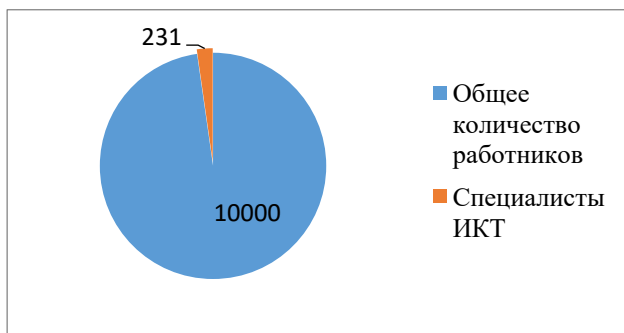
Однако, на сегодняшний день эпидемиологическая ситуация в стране вносит в программу развития цифровизации, определенные коррективы. Внедрение информационных технологий происходит в максимально ускоренном режиме. В связи с мероприятиями по предупреждению распространения коронавирусной инфекции многие детские сады, школы, ВУЗы, организации и медицинские учреждения в сжатые сроки перешли в режим дистанционной работы. Она осуществляется с помощью онлайн конференций, электронных дневников, мессенджеров и других сервисов по предоставлению онлайн услуг.

В условиях быстрого перехода к дистанционным технологиям многие школьники, их родители, студенты, преподаватели, врачи и другие сталкиваются с рядом определенных проблем. Необходимо

реально оценивать тот факт, что для массового перехода на электронные ресурсы в масштабах всей страны требуются образовательные центры, горячие линии информационной поддержки, курсы повышения профессиональной квалификации разных специальностей, волонтерские движения по распространению информации о дистанционных технологиях. Особое внимание стоит уделить возрастным особенностям обучающихся и создать индивидуальные программы обучения для разных возрастных групп, с целью повышения доступности информации [8].

Для осуществления вышеперечисленных мероприятий и повышения цифровой грамотности населения требуются уже подготовленные специалисты. Рассмотрим статистические данные по количеству специалистов ИКТ в России на 2018 год. Согласно статистическому сборнику основных характеристик субъектов Российской Федерации число специалистов по информационным и коммуникационным технологиям, приходящееся на 10 тыс. работников списочного состава работников организаций (без внешних совместителей), по всей России составляет 231 человека. При этом на предпринимательский сектор приходится 253 человека, а на социальную сферу 117 человек.

Для наглядности рассмотрим представленные статистические данные на диаграмме:



**Рис.1. «Количество специалистов ИКТ приходящихся на 10 тысяч работников»**

Как видно из представленного рисунка, количество специалистов ИКТ в России совершенно незначительно по отношению к общему количеству сотрудников. Ситуация немного разнится по регионам страны, к примеру в центральном федеральном округе на 10 тысяч работников приходится 326 специалистов ИКТ, однако отклонения в лучшую или худшую сторону невелики.

Оставляет желать лучшего целый ряд показателей по населению старше 65 лет. Так, например, среди населения в возрасте от 14 до 25 лет, активными интернет пользователями являются 96,7 % людей, а среди старшего поколения таких только 31,1 %. Активных пользователей социальных сетей среди старшей возрастной группы еще меньше, всего 17,3 % [12].

Работников организаций использующих сеть Интернет в 2018 г. в России было всего 34,5%, предпринимательский сектор – 30,2%, социальная сфера – 36,4%. Способных заниматься онлайн-самообразованием – 39,4%, при этом в предпринимательском секторе этот показатель составляет – 59,2 %, а в социальной сфере – 14,7%.

Развитие информационного общества России только начинает свой путь. Вопрос о совершенствовании образования был поднят лишь в 2017 г. На сегодняшний день мы значительно отстаем от ведущих стран мира. Согласно последнему исследованию Международного союза электросвязи, Россия занимает 45 место среди других стран по развитию информационно-коммуникационных технологий. Десятка лидеров данного рейтинга представлена в таблице 1 [11].

*Таблица 1*

**Десятка лидеров по индексу развития информационно-коммуникационных технологий**

№	Страна	Индекс
1	Исландия	8,98
2	Южная Корея	8,85
3	Швейцария	8,74
4	Дания	8,71
5	Великобритания	8,65
6	Гонконг	8,61
7	Нидерланды	8,49
8	Норвегия	8,47
9	Люксембург	8,47
10	Япония	8,43

Изучим более подробно причины отставания Российской Федерации в области развития цифровых технологий.

В 2019 г. С.П. Косарин и И.В. Милькина провели оценку отношения граждан РФ к цифровизации государственных услуг. В процессе научной работы ими было опрошено чуть более полутысячи граждан из 49 субъектов России. Исследование выявило, что больше

половины респондентов не используют региональные порталы государственных услуг, а четверть опрошенных вовсе не осведомлена об их существовании. Не знает об онлайн платформах для подачи заявок, жалоб и участия в опросах – 34 % респондентов, а так же такие сервисы посчитали несостоятельными и неспособными заменить личную встречу с представителями власти – 8 человек. О развитии суперсервисов знают лишь 8 % опрошенных. О Единой государственной информационной системе социального обеспечения знают всего 4 % респондентов, при этом остается неизвестным пользуются ли они системой или нет [6].

Доля граждан, минимально использующая цифровые технологии делится на две группы. К первой относятся те, кто по каким-либо причинам плохо информированы о различных порталах и их преимуществах. Ко второй группе относятся принципиальные противники цифровизации. Они оперируют следующими убеждениями:

1. Цифровизация может навредить сохранности конфиденциальной информации. Могут пострадать личные данные граждан, авторские права, секретные разработки и т.д.;

2. Цифровизация порождает и увеличивает количество физических и психологических заболеваний. Например, таких как: миопия, остеохондроз, цифровая аддикция;

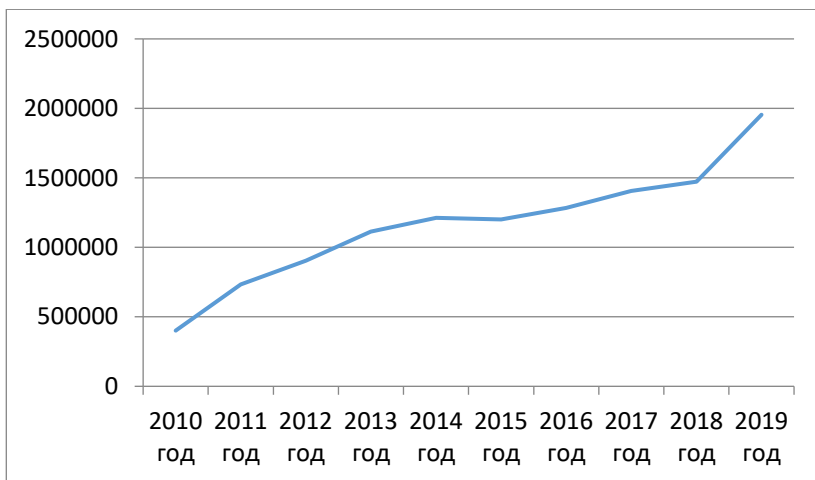
3. Цифровизация может послужить причиной роста % безработицы, из-за сокращения потребности в большом перечне специалистов;

4. Распространение ложной информации в сети-интернет, может привести ко многим ошибкам во всех сферах жизнедеятельности человека.

Проверить данные убеждения практически невозможно, цифровизация действительно имеет ряд негативных моментов. Однако игнорировать её – это очень опрометчивое решение, т.к. информатизация общества является глобальным процессом, охватившим практически весь мир. Для гармоничного развития и возможности взаимодействия с другими странами, Российская Федерация обязана соответствовать мировым тенденциям.

В 2019 году общие (капитальные и текущие) затраты на инновационную деятельность в России составили 1954133,3164 млн. рублей. В том числе, на обучение и подготовку персонала, связанного с инновационной деятельностью ушло - 4985,4591 млн. рублей, на планирование, разработку и внедрение новых методов ведения бизнеса, организацию рабочих мест и организацию внешних связей -

5811,9134 млн. рублей [10]. Сумма затрат на развитие в этой области возрастает с каждым годом, в особенности резкий скачок наблюдается с 2018 года. Для наглядности рассмотрим динамику затрат на инновационную деятельность с 2010 по 2019 год на следующем графике:



**Рис.2. «Динамика затрат на инновационную деятельность с 2010 по 2019 год, в млн. рублей»**

Из всего выше рассмотренного следует, что Россия выходит на новый этап информационного развития. Следовательно, актуальность и необходимость подготовки и переподготовки ведущих специалистов резко возросла, и будет возрастать с еще более быстрыми темпами.

Если все структурные подразделения и институты государства в ближайшее время активно включатся в процесс модернизации процессов ведения хозяйственной деятельности, то в скором времени можно будет рассчитывать, что Россия поднимается в рейтинге развития информационно-коммуникационных технологий в странах мира на пару десятков позиций. При этом укрепит свои позиции на международной арене за счет обеспечения технологического лидерства страны в условиях формирования глобального цифрового пространства.

#### *Литература:*

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития



Российской Федерации на период до 2024 года. [Электронный ресурс]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038> (дата обращения 14.10.20)

2. Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы». [Электронный ресурс]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201705100002> (дата обращения 14.10.20)

3. Постановление Правительства РФ от 2 марта 2019 года № 234 «О системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_319701/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319701/) (дата обращения 14.10.20)

4. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (проект национальной программы одобрен на заседании президиума Совета при Президенте России по стратегическому развитию и национальным проектам 17 сентября 2018 года). [Электронный ресурс]. URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/> (дата обращения 14.10.20)

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

6. Косарин С.П., Милькина И.В. Оценка отношения граждан России к процессам цифровизации государственных услуг // «E-Management», Москва, Государственный университет управления, 2019. С. 51-63.

7. Лосева Н.А., Фомин А.А. Актуальные вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров для цифровой экономики. В сборнике: Тенденции и перспективы развития социотехнической среды. Материалы IV международной научно-практической конференции (Москва, 13 декабря 2018 г.). Ответственный редактор И.Л. Сураг. – Москва: Издательство: Современный гуманитарный университет, 2018. С. 289-296.

8. Мишина М.М. Перспективы подготовки и переподготовки кадров в условиях цифровой экономики. В сборнике: Психология субкультуры: феноменология и современные тенденции развития. Материалы международной научной конференции (Москва, 22-23 апреля 2019 г.). – Москва: Издательство: [Российский государственный гуманитарный университет](#) 2019. С. 381-388.

9. Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы: материалы Международной молодежной научно-практической конференции, г. Белгород, 20-21 апреля 2018 г. / отв. ред.: В.Ш. Гузаиров, И. В. Савенкова. - Белгород : Издательство БГТУ им. В. Г. Шухова, 2018. - 281 с. - 139.

10. Затраты на инновационную деятельность организаций по видам инновационной деятельности [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/14477> (дата обращения 15.10.20)

11. Рейтинг стран мира по уровню развития информационно-коммуникационных технологий [Электронный ресурс]. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/ict-development-index> (дата обращения 15.10.20)

12. Статистический сборник 2019. Информационное общество: основные характеристики субъектов Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/info-ob\\_reg2019.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/info-ob_reg2019.pdf) (дата обращения 15.10.20)

**Беляева Д.А., Фуников С.В.**

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

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ТЕХНОЛОГИИ НАЙМА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Эффективность технологии найма персонала заключается в обеспечении снижения риска внедрения некачественной рабочей силы в организационную среду. В соответствии с этим возникает необходимость совершенствования процедуры принятия решения о найме персонала с учетом объективности, формализации и качества, оптимизационной направленности, всего того, что позволит обеспечить успешную реализацию данного процесса.

Так как вектор экономического развития предопределил новый взгляд на ключевую составляющую бизнеса – человеческие ресурсы, то, соответственно, данный вектор отразился на всем спектре деятельности кадрового менеджмента с уже занятым, вновь принятым персоналом, а также кандидатами на вакантные места.

Вместе с тем, как отмечает И.Б. Дуракова, «тенденция признания найма как одной из наиболее значимых функций управления персоналом остается больше иллюзорной, чем реальной и поэтому не

приобретает необходимого в современных условиях характера стратегического мероприятия»<sup>21</sup>.

Тем не менее, уже доказанная рынком взаимообусловленность технологии найма персонала организации и экономических преимуществ предприятия, а также степени удовлетворенности работников в современных российских условиях оказалась сопряженной с рядом аспектов, ставших «регрессорами на пути внедрения прогрессивных процедур оценки кандидатов. В их числе неподготовленность к квалифицированному отбору работодателей и менеджеров по персоналу, отсутствие валидных методик оценки кандидатов, неадекватная найму внешняя среда»<sup>22</sup>.

Персонал организации представляет собой величину достаточно непостоянную, так как в любой организации имеет место движение персонала, причиной которого могут быть не только увольнения, но и внутренние перемещения. В силу указанных обстоятельств, организациям достаточно часто приходится заполнять образовавшиеся вакансии, а, следовательно, прибегать к технологии найма работников.

Конкурентная борьба, кризисные явления в отечественной экономике, дефицит квалифицированных кадров способствовал тому, что настоящее время технология найма персонала стала практически ведущей функцией кадрового менеджмента.

Как отмечают О.П. Шевченко, Н.В. Демьянченко, «современные исследователи сферы управления персоналом отмечают происходящий кризис традиционной системы отношений «организация - человек», в соответствии с которой организация в сознании сотрудников была многоуровневой, вечно существующей системой, по вертикали которой можно продвигаться всю жизнь. Успех человека в профессиональной деятельности определялся качеством организации, в которой он работал, и степенью лояльности к ней. В настоящий момент экономические процессы, повсеместное внедрение Интернета, который дает возможность моментального информационного обмена на рынке труда, глобализация бизнес-технологий обозначили переход

---

<sup>21</sup> Дуракова И.Б. Управление наймом в организации: актуальные факторы результативности // В сборнике: Кадровый форум Черноземья. Сборник статей XI кадрового форума Черноземья (седьмое международное заседание). Воронежский государственный университет. Воронеж, 2018. С. 104.

<sup>22</sup> Дуракова И.Б. Личная сфера сотрудника как проблема менеджера по персоналу // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров. Сборник материалов между. научно-практ. семинара. 2019. С. 79.

к новой системе отношений «человек - организация», при которых сотрудники делают карьеру не в организации, а на рынке»<sup>23</sup>.

Определяющей целью неоклассического менеджмента организаций является постоянное развитие организации, инновационный подход в развитии, которые направлены на генерирование персонала. В силу указанных обстоятельств первоочередной задачей кадрового менеджмента является поиск и удержание профессиональных и креативных сотрудников. Следовательно, вопросы найма персонала организации являются в настоящий момент важнейшей как научной, так и практической проблемой кадрового менеджмента.

Тем не менее, несмотря на актуализацию данной проблемы, найм персонала в большинстве российских организаций оставляет желать лучшего. В действительности, по мнению Д.В. Рифонова «далеко не все руководители осознают, что одним из определяющих факторов эффективности бизнеса выступает профессионально организованный найм персонала с применением научно-обоснованных критериев, принципов, подходов, правильно подобранных для конкретной организации и для конкретной должности методов селекции кадров. Более того, в отличие от отечественных предприятий, большинство западных компаний ориентированы на проведение высокотехнологичного, профессионального найма сотрудников, широкого использования соответствующей кадровой инфраструктуры»<sup>24</sup>.

Одно из самых распространенных определений технологии найма дает Ю.Г. Одегов, который под технологией найма персонала понимает «осмысление его в качестве возникновения и трудовых отношений между работником и работодателем»<sup>25</sup>.

---

23 Шевченко О.П., Демьянченко Н.В. Отбор и найм персонала как технология кадрового менеджмента в организациях на современном этапе // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2019. № 11 (71). С. 7.

24 Рифонов Д.В., Чертыковцева О.А. Найм персонала как элемент кадровой политики организации // Производственный менеджмент: теория, методология, практика. Сборник материалов IV Межд. научно-практ. конференции. Министерство образования и науки РФ; Новосибирский государственный технический университет. 2016. С. 36.

25 Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2018. С. 521.

Некоторые исследователи определяют технологию найма персонала как «акт, имеющий определенное правовое и экономическое содержание»<sup>26</sup>.

По мнению С.А. Ксенофонтовой «технология найма персонала организации представляет собой совокупность мероприятий по подбору, отбору и приему персонала из внутренних и внешних источников для удовлетворения потребности организации в работниках»<sup>27</sup>.

При широком рассмотрении технологии найма персонала, как отмечает С.А. Карташов «необходимо принимать во внимание не только непосредственное заключение трудового договора (контракта) с работником, но и комплекс определенных мероприятий по определению потребности в персонале, поиск потенциальных работников, отбор, оценку и процесс принятия решения по тому или иному кандидату»<sup>28</sup>.

Анализ имеющихся определений технологии найма персонала позволяет выделить три современных подхода к определению данной технологии: юридический, экономический и междисциплинарный.

Юридический подход определяет технологию найма персонала организации с позиции достижения определенного результата в соглашениях работодателя и претендента по поводу купли-продажи рабочей силы. Данное соглашение оформляется в трудовом договоре.

Таким образом, с правовой точки зрения найм персонала предполагает:

- оплату труда;
- наличие работника и работодателя как субъектов взаимоотношений;
- взаимные обязательства сторон.

В рамках экономического подхода технология найма рассматривается как взаимосвязанная и взаимообусловленная цепь этапов, которая начинается от поиска необходимых кандидатов на

---

<sup>26</sup> Стриганова М.А. Найм персонала как одно из направлений кадровой политики // Сборник статей XV Международной научно-практической конференции: в 4 частях. 2017. С. 124.

<sup>27</sup> Ксенофонтова С.А., Калошина Т.Ю. Найм персонала как важный элемент кадровой работы в организации // Современный взгляд на будущее управленческой науки. Сборник трудов III научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета государственного и муниципального управления. 2018. С. 116.

<sup>28</sup> Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Рекрутинг: найм персонала. М., 2018. С. 42.

рынке труда и заканчивается заключением договоров с наиболее подходящими.

Необходимо отметить, что, как отмечает О.А. Лымарева, Е.А. Павлюк, «универсального экономического определения технологии найма не существует. С точки зрения экономического подхода технология найма означает:

– рыночную сделку, в ходе которой работник продает свою способность к труду работодателю;

– возмещение трудовых усилий работников денежными выплатами;

– возмещение трудовых усилий работника текущими и отложенными выплатами (перспективами должностного и профессионального роста, пенсионными и страховыми выплатами»<sup>29</sup>.

Междисциплинарный подход определяет технологию найма персонала организации как, с одной стороны, как процедуру, с другой стороны, как квалификацию ее окончания. Данный подход явился по сути отражением того, что долгое время в научной литературе отождествлялись такие понятия как отбор и найм.

Таким образом, под технологией найма персонала организации нами понимается набор определенных действий, последовательных мероприятий, направленных на привлечение кандидатов с целью своевременной и качественной комплектации штата в соответствии с потребностями компании.

### *Литература:*

1. Дуракова И.Б. Управление наймом в организации: актуальные факторы результативности // В сборнике: кадровый форум Черноземья. Сборник статей XI кадрового форума Черноземья (седьмое международное заседание). Воронежский государственный университет. Воронеж, 2018. С. 104.

2. Дуракова И.Б. Личная сфера сотрудника как проблема менеджера по персоналу // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров. Сборник материалов межд. научно-практ. семинара. 2019. С. 79.

3. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Рекрутинг: найм персонала. М., 2018. С. 42.

---

<sup>29</sup> Лымарева О.А., Павлюк, Е.А. Найм персонала: проблемный аспект // Вопросы современной науки. Материалы междисциплинарного сборника научных статей. Под общ. ред. Е.В. Королук. 2018. С. 88-94.

4. Ксенофонтова С.А., Калошина Т.Ю. Найм персонала как важный элемент кадровой работы в организации // Современный взгляд на будущее управленческой науки. Сборник трудов III научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета государственного и муниципального управления. 2018. С. 116.

5. Рифонов Д.В., Чертыковцева О.А. Найм персонала как элемент кадровой политики организации // Производственный менеджмент: теория, методология, практика. Сборник материалов IV Межд. научно-практ. конференции. Министерство образования и науки РФ; Новосибирский государственный технический университет. 2016. С. 36.

6. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2018. С. 521.

7. Стриганова М.А. Найм персонала как одно из направлений кадровой политики // Сборник статей XV Международной научно-практической конференции: в 4 частях. 2017. С. 124.

8. Шевченко О.П., Демьянченко Н.В. Отбор и найм персонала как технология кадрового менеджмента в организациях на современном этапе // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2019. № 11 (71). С. 7.

**Берестень Т.М., Солодилова Н.Д.**

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

### **ТЕКУЩАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРВОКУРСНИКОВ К ОБУЧЕНИЮ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ**

В данной работе рассматривается роль адаптации новичка-студента, которому необходимо вживаться в новую для себя социальную среду со своими правилами поведения и системой деловых и межличностных отношений, осваивать непривычную для себя социальную роль в учебном процессе.

**Ключевые слова:** адаптация, студент-первокурсник, гомеостаз, эмоциональная напряженность.

**Пер-во-курс-ник:**

- существительное, одушевлённое, мужской род, 2-е склонение;
- корень: **-перв-**; интерфикс: **-о-**; корень: **-курс-**; суффикс: **-ник-**.

ЕГЭ позади, работа приемных комиссий окончена. Из вчерашнего абитуриента, они превратились в студентов первокурсников.

Самое время абитуриентам перестроиться на другую «волну», но вот проблема – на какую???

И здесь очень важно ВУЗу подготовить будущего первокурсника к предстоящей студенческой жизни. Первое и самое главное в данном временном отрезке – это адаптация студентов.

Адаптация — это динамический процесс, благодаря которому подвижные системы живых организмов, несмотря на изменчивость условий, поддерживают устойчивость, необходимую для существования, развития и продолжения рода.

Иначе говоря, благодаря процессу адаптации достигается сохранение гомеостаза при взаимодействии организма с внешним миром.

Именно механизм адаптации, выработанный в результате длительной эволюции, обеспечивает возможность существования организма в постоянно меняющихся условиях среды. Решающую роль в процессе поддержания адекватных отношений в системе «индивидуум-среда», в ходе которого могут изменяться все параметры системы, играет психическая адаптация.

Психическую адаптацию можно определить как процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности, который (процесс) позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значимые цели, обеспечивая в то же время соответствие максимальной деятельности человека, его поведения - требованиям среды.

Психическая адаптация является сплошным процессом, который, наряду с собственно психической адаптацией (то есть поддержанием психического гомеостаза), включает в себя ещё два аспекта:

а) оптимизацию постоянного воздействия индивидуума с окружением;

б) установление адекватного соответствия между психическими и физиологическими характеристиками.

Изучение адаптационных процессов тесно связано с представлениями об эмоциональном напряжении и стрессе. Известный зарубежный психолог Ганс Селье, основоположник западного учения о стрессах и нервных расстройствах, определил следующие стадии стресса как процесса:

- 1) непосредственная реакция на воздействие (стадия тревоги);
- 2) максимально эффективная адаптация (стадия резистентности);
- 3) нарушение адаптационного процесса (стадия истощения).



В широком смысле эти стадии характерны для любого адаптационного процесса.

Одним из факторов стресса является эмоциональная напряженность, которая физиологически выражается в изменениях эндокринной системы человека.

Для того, чтобы уменьшить у студентов первокурсников эмоциональную напряженность, мы вводим в филиале «Адаптационную неделю». Эта неделя рассчитана на 14 занятий.

## **ЗАНЯТИЕ 1**

### **ТЕМА: СТРУКТУРА ФИЛИАЛА БГТУ им. В.В.ШУХОВА**

#### ***Цель:***

Знакомство с новой для студентов структурой учебного заведения для перестройки сознательного отношения к обучению.

#### ***Содержание:***

1. Знакомство с администрацией филиала ВУЗа: директором, заместителями директора, заведующими кафедр, кураторами, профессорско-преподавательским составом (с преподавателями, которые будут работать на данном факультете).

2. Знакомство с организацией учебного процесса (расписание, учебный план, сессия, организация практики и др.).

3. Внеучебная деятельность (секции, факультативы, студии, студенческие организации и их работа).

## **ЗАНЯТИЕ 2**

### **ТЕМА: ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТУДЕНТОВ ФИЛИАЛА**

#### ***Цель:***

Познакомить с уставом филиала для формирования правильного представления о требованиях и условиях обучения.

#### ***Содержание:***

1. Знакомство с обязанностями студентов филиала.

2. Знакомство с правами студентов.

3. Система поощрений и наказаний в филиале.

4. Беседа с юристом филиала по вопросам законодательства в области получения высшего образования.

## **ЗАНЯТИЕ 3**

### **ТЕМА: ОХРАНА ТРУДА и ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ**

#### ***Цель:***

Познакомить студентов с правилами охраны труда и техники безопасности для формирования ответственности за собственные поступки и поведение в филиале.

**Содержание:**

1. Требования и соблюдение ОТ и ТБ в урочное время.
2. Соблюдение правил ОТ и ТБ во внеурочное время в филиале.
3. Личная ответственность по соблюдению правил ОТ и ТБ.
4. Беседа с руководителем службы охраны труда по вопросам законодательства в области охраны труда, соблюдения правил личной гигиены, эргономики рабочих мест студентов, допустимых норм освещенности в аудиториях и др.

**ЗАНЯТИЕ 4****ТЕМА: ПРАВИЛА ПОЛЬЗОВАНИЯ БИБЛИОТЕКОЙ****Цель:**

Познакомить студентов с библиотекой филиала, ее историей, фондом, картотеккой, режимом работы.

**Содержание:**

1. История и фонд библиотеки филиала.
2. Правила пользования абонементом.
3. Правила поведения в читальном зале.
4. Дополнительные услуги библиотеки.
5. Заполнение формуляров.
6. Регистрация на сайте филиала.

**ЗАНЯТИЕ 5****ТЕМА: УЧЕБНЫЕ НАВЫКИ****Цель:**

Познакомить с особенностями обучения в высшем учебном заведении, видами занятий, индивидуальными домашними заданиями и способами их выполнения.

**Содержание:**

1. Особенности лекционных занятий, лабораторных, практических работ. Требования к знаниям студента. Виды и критерии оценки.
2. Виды индивидуальных домашних заданий, принципы их выполнения.
3. Дополнительные занятия и консультации.
4. Предсессионный период и сессия.
5. Стереотипное восприятие предмета и педагога.

**ЗАНЯТИЕ 6****ТЕМА: НАВЫКИ КОНСПЕКТИРОВАНИЯ****Цель:**

Подготовить студентов к восприятию лекций, настроить на учебную деятельность, познакомить с основами конспектирования и сокращения при написании лекций.

**Содержание:**

1. Виды и типы конспектов. Принцип ведения конспектов.
2. Виды и формы сокращений. Индивидуализированное восприятие.
3. Отличие при конспектировании лекций и текста.
4. Практические занятия по конспектированию.

**ЗАНЯТИЕ 7****ТЕМА: ЗНАКОМСТВО С ГРУППОЙ****Цель:**

Познакомить и психологически сблизить студентов в группе. Настроить их на благоприятное взаимодействие, терпимое отношение друг к другу.

**Содержание:**

1. Упражнение «Здравствуйте, это я!»
2. Упражнение «Имя».
3. Беседа «Я и мои друзья»
4. Упражнение «Я + ты»
5. Игра «Роль».

**ЗАНЯТИЕ 8****ТЕМА: ИНДИВИДУАЛЬНО - ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ****Цель:**

Диагностика каждого студента, изучение психологических особенностей, выявление личностных качеств.

**Содержание:**

1. Ориентационная анкета «Я, О, Д».
2. Анкета «Басса-Дарки».
3. Тест Айзенка.
4. Тест «Самооценка личности».

**ЗАНЯТИЕ 9****ТЕМА: КОММУНИКАТИВНЫЙ ТРЕНИНГ****Цель:**

Ориентировать на доброжелательное общение в группе, познакомить с правилами общения, научить элементарным навыкам при общении.

**Содержание:**

1. Упражнение «Это мы!»
2. Игра «Полет на луну».
3. Упражнение «Наша группа».
4. Беседа «Врозь нам грустно, вместе тесно...».

**ЗАНЯТИЕ 10****ТЕМА: ОСОБЕННОСТИ ОБЩЕНИЯ В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ*****Цель:***

Выявление склонностей к лидерству, подбор студентов для актива группы, определение психологического климата в группе.

***Содержание:***

1. Тестирование «Психологический климат коллектива».
2. Анкета «Групповые роли».
3. Упражнение «Давайте, поиграем».
4. Беседа «Самостоятельность студента».
5. Упражнение «Кто виноват?!»

**ЗАНЯТИЕ 11****ТЕМА: НАШ ЛЮБИМЫЙ ФИЛИАЛ*****Цель:***

Познакомить с историей существования филиала, традициями студентов разных лет, положительным опытом 16-летней работы филиала, достижениями и успехами.

***Содержание:***

Круглый стол с представителями администрации.

**ЗАНЯТИЕ 12****ТЕМА: НАШ ЛЮБИМЫЙ ГОРОД*****Цель:***

Познакомить студентов с героическим прошлым и трудовым настоящим города-героя Новороссийска.

***Содержание:***

Экскурсия по городу.

**ЗАНЯТИЕ 13****ТЕМА: ВЫБОР АКТИВА ГРУППЫ*****Цель:***

Познакомить студентов с задачами актива группы, обязанностями старосты, учебного сектора, физорга, профорга культмассового сектора, трудового сектора, редколлегии.

***Содержание:***

1. Беседа-информация «Студенческое самоуправление».
2. Права и обязанности актива группы.
3. Анкетирование «Актив».

## ЗАНЯТИЕ 14 ТОРЖЕСТВЕННОЕ СОБРАНИЕ «ПОСВЯЩЕНИЕ В СТУДЕНТЫ»

### *Цель:*

Создать праздничное настроение во время торжественного вручения студентам зачетных книжек и студенческих билетов.

### *Содержание:*

По плану заместителя директора по ВР и куратора групп.

Адаптационный период требует от педагогического коллектива большой мобилизации сил, постоянного совершенствования организационно-педагогической и воспитательной работы со студентами, поэтому этот вопрос слушается на заседаниях кафедр.

В реализации программы нулевого или адаптационного семестра принимают участие директор филиала, заместители директора, начальник учебной части филиала, заведующие кафедрами, психолог, председатель ПК, руководители секций, преподаватели-лекторы, заведующая библиотекой, кураторы групп нового набора.

В ходе нулевого семестра используются разнообразные формы, методы и приемы работы. Например, из анализа двух прошлых лет в ходе семестра были использованы лекции, беседы, встречи, деловые и коллективно-творческие игры, психологические тренинги, игры, экскурсии, собрания, уроки творчества, часы общения, «огоньки», музыкальные часы, спортивные соревнования, праздники, урок «Педагог — это призвание», трудовые десанты по благоустройству, интервью, анкетирование, реклама клубов, секций, советы «бывалых» студентов, проведение работы по формированию органов управления, коллективное планирование воспитательной работы учебных групп, «доска гласности», коллективный анализ, завершение нулевого семестра праздником «Посвящение в студенты».

Анализ трехлетнего эксперимента позволяет сказать, что нулевой семестр делает естественный процесс адаптации более эффективным, глубоким, ускоряет его, дает возможность помочь и поддержать первокурсников в новой социальной ситуации. Об этом говорят результаты анкетирования, выступления первокурсников, кураторов на коллективном анализе семестра.

### *Литература:*

1. Авдиенко Г.Ю. Влияние мероприятий психологической помощи студентам в начальный период обучения на успешность адаптации к

- образовательной среде вуза // Вестник психотерапии. - 2007. - № 24. - С. 8-14.
2. Алтынова Н.В., Панихина А.В., Анисимов Н.И., Шуканов А.А. Физиологический статус студентов-первокурсников в условиях адаптации к обучению в вузе // В мире научных открытий. - 2009. - № 3-2. - С. 99-103.
3. Архипова А.А. Адаптация студентов как одно из условий самореализации личности // Педагогические науки. - 2007. - № 3. - С. 173-177.
4. Баданина Л.П. Анализ современных подходов к организации психолого-педагогического сопровождения студентов на этапе адаптации к вузу // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. - 2009. - № 83. - С. 99-108.
5. Соловьев А., Макаренко Е. Абитуриент-студент: проблемы адаптации // Высшее образование в России. - 2007. - № 4. - С. 54-56.

**Беседина Т.В., Беловодская И.И., Дорохова Л.А.**

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

## **ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Особенности подготовки специалистов в системе высшего образования: количественный и качественный аспекты. Высшее образование - неотъемлемая часть системы общего образования, построенной с акцентом на структуру образования развитых стран.

В рыночных условиях целесообразно тренироваться по интегрированным направлениям. Молодые специалисты с высшим образованием могут в относительно короткие сроки пройти курс повышения квалификации или переподготовки и выполнять свои обязанности в рамках новых задач в конкретной сфере деятельности [1].

Другой причиной стала необходимость интеграции образования России в мировую систему в условиях значительного расширения международных отношений. Значительные реформы и многие особенности реформ аналогичны целям Болонской декларации.

Взгляды российских специалистов на Болонский процесс очень противоречивы и неоднозначны. Однако при всех его достоинствах и недостатках следует отметить, что страны, стремящиеся к экономическому и социальному развитию и в конечном итоге присоединяющиеся к Европейскому Союзу, не имеют альтернативы Болонскому процессу [5].

Однако участие высшего образования России в Болонских преобразованиях направлено только на его развитие и приобретение качественных характеристик, а не на утрату лучших традиций национальных стандартов. Сегодня в сфере качественного образования важно использовать европейские стандарты качества [2].

Поэтому участие в европейской сети с гарантированным качеством высшего образования является обязательным.

Контроль качества должен быть сосредоточен не только на контроле учебного процесса, персонала, научно-методической поддержки, материальных ресурсов и т.д., но, прежде всего, на контроле знаний студентов, особенно выпускников, определяющих их компетентность и способность соответствовать требованиям рынка труда.

Аккредитация должна охватывать не только учебные заведения и специальности, но и определенные образовательные программы. В дополнение к внутренней оценке качества должна быть предоставлена внешняя оценка, позволяющая анализировать образовательные программы за пределами страны в соответствии с общими критериями [3].

Следует отметить, что на количественные и качественные показатели подготовки специалистов в сфере высшего образования влияют существенные преобразования в образовательном процессе общеобразовательных школ.

Внедрение внешней независимой оценки (ВНО) не обеспечивает в полной мере всестороннего повышения качества обучения на основе школьной программы, поскольку выпускники ориентированы, в первую очередь, на изучение тех предметов, которые им придется изучать во время тестирования.

Количество зарегистрированных претендентов на тестирование имеет тенденцию к снижению. Относительно низкий уровень

заработной платы учителей не улучшает качество образования, что обуславливает высокую текучесть кадров университетов высокого профессионального и научного уровня [6].

Это касается и молодых преподавателей, которые видят снижение статуса профессорско-преподавательского состава, незаинтересованность штатных вузов во внедрении инноваций в учебный процесс и так далее [4].

Принимая во внимание тенденции в финансировании образования и уровне заработной платы, следует отметить, что значительная часть стипендиатов национальных вузов не имеет адекватной финансовой поддержки.

Недостаточно поддержки современных материально-технических средств исследований при ограниченном доступе к источникам глобальных информационных ресурсов, что сильно влияет на качество обучения и конкурентоспособность и во многом свидетельствует об уровне трудоустройства выпускников.

Более того, следует отметить, что в отечественной системе высшего образования, помимо перечисленных проблем, есть и другие негативные тенденции и явления: - во-первых, при планировании развития высшего образования практически отсутствуют демографические прогнозы; - во-вторых, сеть вузов не всегда соответствует потребностям региональных специалистов; отсутствуют эффективные механизмы, которые бы стимулировали обучение под нужды регионов; использование научного потенциала вузов неэффективно для нужд регионов; снизился уровень государственного контроля за деятельностью вуза; существуют многочисленные ассоциации и филиалы, которые не обеспечены соответствующей инфраструктурой, материальными ресурсами или кадрами, отвечающими потребностям содержания высшего образования; - в-третьих, существует несоответствие функционирования средней и высшей систем образования, хотя обе находятся в подчинении Министерства образования и науки; отсутствует действенный механизм, обеспечивающий преемственность в процессе получения высшего образования выпускниками средних школ. И преемственность должна касаться не только смыслового аспекта, но и форм и методов обучения молодежи [7].



Изучение иностранных языков специалистами и студентами-нефилологами в российской методической практике оформилось в достаточно авторитетную область лингводидактики. Проблемы обучения профессиональному иноязычному общению активно разрабатываются и обсуждаются в настоящее время психологами, лингвистами и методистами.

Повышенный интерес к овладению языком специальности объясняется недостаточным владением этим языком, когда предметная компетенция не находит своего вербального выражения.

В настоящее время среди актуальных проблем, обсуждаемых в методике преподавания иностранных языков, находится проблема развивающей функции обучения, т.к. в педагогической практике ощущается дефицит воспитательной и развивающей направленности обучения, основными задачами которого является не только приобретение знаний, но и развитие личности обучаемых.

Хотя содержание действующих учебников иностранного языка для неязыковых вузов и отвечает коммуникативным целям обучения, они не дают достаточной возможности заострять внимание обучаемых на нормах поведения - в быту и общественных местах, правилах вести переписку (личного и делового характера), телефонные переговоры и т. п. Тексты и диалоги, носящие страноведческую направленность, на наш взгляд, еще недостаточно знакомят студентов с современной культурой страны изучаемого языка, традициями и обычаями.

При изучении курса "Иностранный язык для делового общения", предусматривающего обучение видам деловой и коммерческой корреспонденции, правилам составления и обсуждения контрактов, преподаватель, наряду с обучением специальной лексике, воспитанием культуры поведения в соответствии с этикетом, должен заострить внимание студентов на характерных жестах (выражающих недовольство, возмущение, раздражение, одобрение и т.д.), типичных для франкоговорящих собеседников. Знание их интерпретации может оказать определенную помощь будущей профессиональной деятельности при установлении деловых контактов, партнерских отношений.

Процесс коммуникации многопланов и в момент общения информация передается не только при помощи словесного

оформления мыслей, но и при помощи мимики, тембра голоса, силы голоса, жестов. Последние могут нести для собеседников большую смысловозначительную нагрузку.

Снижение уровня жизни населения затруднило доступ большинства молодежи к ведущим высшим учебным заведениям, сосредоточенным в крупных городах. Вместо перемещения студентов в высшие учебные заведения произошел обратный процесс перемещения высших учебных заведений в места проживания студентов.

Еще одним проблемным аспектом является отсутствие эффективных механизмов обеспечения и повышения конкурентоспособности людей с высшим образованием на региональных рынках труда и отсутствие на многих предприятиях соответствующих условий, способствующих повышению заинтересованности в приеме на работу кадров с высшим образованием.

Основная проблема сейчас - потребность рынка труда в специалистах инженерного профиля. Таким образом, учитывая неуклонный рост требований работодателей к уровню подготовки студентов, вузы должны постоянно разрабатывать и реализовывать меры по повышению качества и эффективности подготовки молодых специалистов и углублению связей с реальным сектором экономики.

Наиболее важными из них, на наш взгляд, должны быть: - введение в учебный процесс курсовых и дипломных проектов для решения практических задач; - привлечение промышленников и предпринимателей к участию в научно-технических семинарах, конференциях, круглых столах, выставках, к рассмотрению дипломных проектов и участию в выпускных экзаменационных комиссиях; - формирование у студентов навыков и умений работы с иностранной литературой и технической документацией; - внедрение новых технологий и способов обучения.

Однако существует острая необходимость в том, чтобы требования к должности и ожидания молодых специалистов соответствовали уровню оплаты и условиям труда, карьере, региональным асимметриям в отношении качества обучения и качества рабочих мест.

Принимая во внимание текущие тенденции, в ближайшее время следует ожидать дальнейшего сокращения количества людей, получающих высшее образование, что приведет к усилению конкуренции среди университетов. Таким образом, роль образовательных услуг значительно возрастет, что станет одним из основных факторов конкуренции за студентов.

### *Литература:*

1. Абрамовских, Н.В. Оптимизация процесса формирования профессиональной компетентности специалиста с высшим социально-педагогическим образованием: монография. Шадринск: Изд-во УлИ ПИ, 2008. - 191 с.

2. Байденко, В. И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения М.: ИЦПКПС, 2006.- 72 с.

3. Белоцерковский, А.А. Саморегулируемые организации в высшем профессиональном образовании: «прогноз погоды» //Высшее образование в России. 2008. - № 12. - с. 3-19.

4. Гришнова О. А. Человеческий капитал: формирование в системе образования и профессиональной подготовки / О. А. Гришнова. - Ко .: Тов-во —Знание!, КОО, 2001. - 254 с.

5. Грищенко И. М. Образование и профессиональная подготовка специалистов в свете евроинтеграционных процессов [Текст] / И. М. Грищенко // Актуальные проблемы экономики. - 2010. - №7 (109). - с. 56-61.

6. Делюкина К. А. Определение понятий «качество», «качество обучения» и «качество образования» [Текст] // Актуальные проблемы государственного управления, педагогики и психологии. - 2010. - №2 (3). - с. 196-199.

7. Скаковская, Л.Н. По пути модернизации образовательного процесса / Л.Н. Скаковская, Н.А. Лучинина, В.В. Мигаль // Высшее образование в России. 2010. - № 3. - с. 61-67.

**Беседина Т.В., Беловодская И.И., Свеженцева И.Б.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г.Шухова, г. Белгород, Россия*

## **РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА**

Процесс профессионально-нравственного воспитания обучающихся представляет собой динамическую совокупность целенаправленных влияний на личность. Известно, что процесс обучения и процесс воспитания – самостоятельные процессы. Каждый из этих процессов имеет свою особую логику и свою структуру. Однако эти два процесса тесно взаимосвязаны, что даёт некоторым педагогам повод для их отождествления [2].

Во взаимодействии обучения с целенаправленными воспитательными влияниями обучающийся приобретает необходимый нравственный опыт поведения: в одном случае эмпирическим, длительным путём, в другом – более сокращённым, который теоретически осмыслен и практически проверен предшествующими поколениями. Влияния на развитие нравственного облика имеют относительную статичность и динамичность, но более динамичны организованные влияния, поэтому они и более управляемы. Влияния на личность обучающегося могут быть длительными, кратковременными, предвиденными и непредвиденными, значимыми для личности и незначимыми [1].

Свободная, непринуждённая обстановка, максимальное сокращение дистанции между преподавателем и студентом равно благотворно воздействуют на того и на другого. Видимо, при общении со студентами, способствующему духовному взаимосовершенствованию, преподавателю важно учитывать некоторые обстоятельства.

Прежде всего, нужно соблюдать правило: никогда не отказывать студенту в общении, и в то же время не навязывать ему себя в качестве воспитателя. Общась со студентом в самых разнообразных формах и ситуациях, преподаватель входит в необычайно интересный, нередко совершенно новый и неведомый ему доселе духовный мир.

Каждый студент – неповторимая личность со свойственными только ей склонностями, вкусами, интеллектуальными и нравственными симпатиями и мировоззрением. В общении преподавателя и студента может осуществиться обоюдное нравственное самосовершенствование, моральное взаимообогащение.

Взаимоуважение – вот исходный пункт нравственных отношений, задаваемых прежде всего преподавателем. И здесь невозможно обойтись без нравственной идеализации студента. Это вовсе не означает, что преподаватель намеренно искажает внутренний облик студента, который на практике может быть совсем не таким, каким он представляется при идеализации. Но установка на добрые начала в человеке, в общение с которым вступаешь, помогает пробуждению изначального доброго отношения к собеседнику.

Вступая в духовный контакт со студентом, преподаватель предполагает в нём человека, лишённого каких бы то ни было моральных изъянов. Конечно, реальное положение вещей оказывается не столь радужным, приходится сталкиваться и с безответственностью некоторых студентов, и с грубостью, хитростью, лезть, необоснованными амбициями. Но тем не менее, студенческая масса предстаёт перед преподавателем как собрание идеальных людей, общение с которыми обогащает прежде всего его самого [3].

Предметом особой заботы куратора студенческой группы должны быть внутриколлективные отношения обучающихся. Хорошие взаимоотношения со сверстниками создают у студентов чувство принадлежности к группе, что важно для его общего самочувствия в коллективе, уверенности в себе, для формирования правильной самооценки. Если таких взаимоотношений нет, студент чувствует себя неуютно в коллективе, тяжело переживает свою изолированность, порождающее состояние напряжённости.

Такое состояние обязательно требует выхода, и обучающийся находит его либо в агрессивных отношениях к сверстникам, либо в замкнутости, подавленности, вызывающих чувство неполноценности. И в том и в другом случае у него формируется отрицательное отношение к людям – неприязнь, враждебность, а вместе с этим и отрицательные черты личности.

Благоприятное положение обучающихся в системе внутриколлективных отношений является одним из основных условий раскрытия и активного проявления заложенных в студенте положительных качеств. И наоборот, неблагоприятное положение в коллективе может тормозить нравственное развитие личности, создавать предпосылки для отрицательной её направленности.

Куратору необходимо учитывать, что студенческая группа выступает не только как объект, но и как субъект воспитания. У обучающихся могут возникнуть свои соображения относительно различных сторон жизни коллектива и поступков их одноклассников, и

не всегда эти соображения могут совпадать с позицией или педагогической линией куратора.

Например, обучающимся может оказаться не под силу или не по душе предлагаемая педагогом деятельность или формы её организации, они могут не разделять мнений или действий куратора относительно отдельных студентов. Поэтому куратору важно на первом же этапе работы со студенческой группой разобраться в существующей системе отношений обучающихся, увидеть перспективу их развития и возможности тактичного руководства ими.

В формировании взаимоотношений надо учитывать наличие различных групп в коллективе, которые могут оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на группу в целом и отдельных студентов, на складывающиеся взаимоотношения обучающихся [6].

Педагог, опираясь на знание особенностей обучающихся, обязан находить необходимые воспитательные средства для каждого студента в процессе общей деятельности. При этом он должен применять различные методы побуждения к участию в общих делах коллектива (доверие, поощрения, активизация инициативы, индивидуальные поручения), обеспечивая разнообразие видов деятельности, рассчитанных на особенности и возможности студентов [4].

В такой атмосфере успешнее и быстрее протекает процесс становления нравственных отношений. Сплочение коллектива, его нравственная атмосфера развивают у обучающихся такие качества, как доброжелательность, справедливость, товарищество и коллективизм. В самооценке и оценке личности обучающегося главное место занимают нравственные категории, отражающие отношение к делу, окружающим людям, одногруппникам.

Однако следует учитывать, что в процессе роста и движения коллектива вперёд не каждый обучающийся способен правильно воспринимать и справляться с его требованиями. Свообразным откликом на повышающиеся требования могут быть отклонения в поведении отдельных студентов. Чаще всего проявляются два типа отклонений. Первый характерен для активных обучающихся. Привыкнув к ведущей позиции в коллективе, эти студенты с течением времени стремятся к большей власти, находя в этом средство дальнейшего самоутверждения среди одногруппников [5].

Желание иметь только командные роли, вначале не осознанное, являющееся как бы естественно вытекающим из привычно активной роли, со временем превращается в устойчивую привычку ставить свои интересы выше интересов других. Это стремление обостряется с

появлением соперничества с теми обучающимися, которые начинают интенсивно проявлять и утверждать себя в растущем, деятельном и сплочённом коллективе. Стремясь удержать лидерство, такие студенты активно ищут различные средства для достижения цели.

Нередко они становятся грубыми, несправедливыми к своим одногруппникам, некритичными к своему поведению. В связи с этим основная задача куратора студенческой группы состоит в том, чтобы таким студентам предоставлять ведущие роли в непродолжительных делах коллектива. Это принесёт им удовлетворение и даст возможность сохранить привычную позицию в группе.

Уважительное отношение куратора к их опыту в общественной работе, периодическое обращение за советами в решении новых задач коллектива исключают возможные отклонения, помогают направить энергию обучающихся в нужное русло. Реализация этой задачи достаточно трудна и требует от педагога умения предвидеть результаты своих воздействий.

Различные виды учебной и внеклассной деятельности позволяют куратору развивать и разумно направлять общение обучающихся в коллективе, когда их объединяют интересы учебного труда, удовлетворение, связанное с преодолением препятствий или с успешно выполненной общественной работой, радость, доставляемая коллективными развлечениями.

Из собственного опыта общения с одногруппниками обучающийся понимает, что высоко ценятся в отношении к другим такие качества, как доброта, отзывчивость, умение уступить, чувство товарищества и справедливость, вежливость, способность на выдумку, умение не унывать, весёлость, и, наоборот, вызывают отрицательное отношение такие качества, как жадность, трусость, лживость, тщеславие, неумение считаться с другими.

В таком случае процесс общения служит основой становления системы взаимоотношений в коллективе, и каждый обучающийся закрепляется в том положении, которое он заслужил в среде одногруппников. Это закрепление положения особенно ярко обнаруживается в общественном мнении. Поэтому куратору очень важно знать сущность мнения коллектива о каждом одногруппнике, чтобы тактично и своевременно влиять на их поведение.

В ходе дифференцированного воздействия на обучающихся надо учитывать, как изменяется их самочувствие, как влияет появление эмоционального благополучия на характер поведения, развитие нравственных качеств, характер взаимоотношений с членами коллектива. Условное деление студентов на группы и учёт особенностей

каждой из них помогает активизировать процесс формирования нравственных отношений в коллективе, а творческий подход к решению этой проблемы есть необходимое условие учёта указанных особенностей.

### *Литература:*

1. Анциферова Л.И. Методологические проблемы формирования развития личности. К психологии личности как развивающей системе/Л.И. Анциферова// Психология формирования развития личности.- М.: Наука, 2008.-365с.

2. Буланова– Топоркова М.В. Педагогика и психология высшей школы: уч. пособ. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 202 с.

3. Буякас Т.М. Процесс обучения как диалог между профессиональным и личностным становлением. // Вестник МГУ.- Сер. 14. -Психология. – 2001. - № 2.-с.69-78.

4. Васильева А.П. Педагогические факторы и критерии развития гуманистического мировоззрения студентов: Дис. . канд. пед. наук. - Санкт-Петербург, 2006.

5. Вербицкий А.А. Психолого-педагогические основы построения новых моделей обучения//Инновац. процессы и программы в образовании. 2011. -№2. – с.3-6.

6. Громов Р.А. Формирование аксиологических компонентов профессиональной компетентности у студентов технического вуза: Дис. . канд. пед. наук. Калининград, 2011. - 247с.

**Беседина Т.В., Беловодская И.И., Свеженцев Б.М.**

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

## **ОСОБЕННОСТИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ БЛОЧНО-МОДУЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

Блочно-модульная система обучения предполагает большую самостоятельность обучающихся в плане организации своей деятельности по изучению материала, что не только не исключает, но и налагает еще большую ответственность на педагога по организации контроля этой деятельности. При этом не снимается ответственность и за своевременное представление актуальной учебной информации, и за качество ее усвоения, формирование профессиональных качеств специалиста,



предусмотренных квалификационной характеристикой и учебным планом, и за организацию работы обучающегося.

Никакие знания, умения и навыки, никакие интеллектуальные познания не могут быть получены человеком иным способом, кроме как в результате собственных и весьма значительных усилий. Достичь удовлетворительных результатов обучения можно либо изучением обширной информации, либо усвоением малого объема хорошо структурированной и организованной информации. Это предполагает не только организацию самой учебной информации, но и разработку способов ее предъявления (последовательность, дозированность, чередование теоретической информации и ее практического применения), а также формы работы с нею обучающихся, то есть разработку последовательности учебных задач.

Процесс обучения состоит в выполнении последовательности учебных задач, предъявляемых в порядке, наиболее оптимально учитывающем и особенности отдельных обучающихся и их развитие в процессе обучения, а также и возможности к доступу учебной информации. Задача педагога состоит в значительной мере в обеспечении обучающихся такой доступной информацией.

В последнем случае педагог разрабатывает последовательность учебных задач, рекомендации по их выполнению, рассматривает более ли менее подробно как способы их решения, так и ошибки, которые могут быть при этом допущены, но тщательность и полнота их выполнения, добросовестность проработки учебного материала всецело зависит от обучающегося [2].

Разработка комплекса учебно-методических средств должна составить подготовительный этап, необходимый и важный для перехода к новой системе обучения. Наличие комплекса учебно-методических материалов позволит и обуча В.Гющему работать плодотворно, и облегчит работу педагогу.

Разработка учебно-методического комплекса должна начинаться с тщательного планирования процесса обучения. Необходимо разбить материал учебного курса на тематически оправданные модули, в пределах каждого из которых изучается законченный по содержанию и смыслу блок материала. Целесообразным признается организация учебного материала в виде модулей, на изучение которых необходимо примерно 40-50 часов рабочего времени (включая и время на планируемую самостоятельную работу) [3].

Требования структурирования, оптимальной организации учебной информации, её тщательного отбора должны стать определяющими. Задача вуза не меняется – научить работать с литературой, находить в ней

необходимую информацию, понимать её и уметь применять. Но у вуза есть и еще одна не менее важная задача – готовить профессионально пригодного грамотного специалиста.

Эти задачи должны не противопоставляться друг другу, а взаимно дополнять одна другую. Поэтому подготовка качественной методической литературы и даже конкретно ориентированной учебной литературы должна стать предметом постоянной заботы педагога. Наличие минимально необходимого методически обоснованного перечня тщательно проработанной литературы является необходимостью для организации обучения в любой педагогической системе [4].

На наш взгляд, минимально необходимый перечень литературы для изучения каждого модуля должен иметь следующий состав.

Рабочая программа курса с разбивкой на модули. Рабочая программа - требования по содержанию, структуре курса, уровню и глубине владения основными понятиями курса, требования к степени сформированности профессиональных качеств в рассматриваемой сфере деятельности. Перечень тем, понятий отдельных тем, список рекомендованной учебной литературы должны ориентировать обучающегося в учебной информации, рекомендуемой последовательности изучения отдельных тем. Продуманность программы, определение причинно-следственных связей в содержащейся в ней информации, выводимость одних понятий из других позволяют оптимально организовать работу обучающегося.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы расширяют содержание программы. Несмотря на то, что содержание учебной дисциплины раскрывается в рабочей программе курса, в методической разработке по организации самостоятельного изучения учебного материала по дисциплине должен быть определен базовый набор знаний, без освоения которого нельзя стать специалистом (строго говоря, это тот уровень владения содержанием учебного предмета, который оценивается минимальной положительной оценкой) [1].

Краткое изложение содержания учебной информации модуля: если имеется достаточно качественная и доступная учебная литература, то содержание учебного пособия не должно быть пересказом известных учебников. Оно должно быть скорее дайджестом учебной информации. Его назначение состоит в ориентировании обучающегося в основных понятиях модуля, определении перечня и расшифровке этих понятий, обсуждении особенностей их понимания и применения.

Сочетание краткости, доступности с полной информацией образует несомненное достоинство учебного пособия. Однако отсутствие или

недостаток учебных пособий, трудность изложения в них учебной информации, ориентирование учебников на более сложные специальности или обучающихся с более высоким уровнем подготовки настоятельно требуют разработки адаптированных пособий, учитывающих специфику и специальности, и контингента обучающихся.

Целями заданий для самостоятельного выполнения можно определить:

- стимулирование обучающегося на изучение учебного материала;
- формирование у него потребности работы над теоретическим материалом и умения его применения для практических задач;
- разбор, понимание, усвоение и систематизация учебного материала;
- получение информации о полноте, качестве самостоятельной работы обучающихся;
- получение информации о трудностях понимания учебного материала, возможных путях преодоления этих трудностей;
- получение информации о качестве учебной, учебно-методической литературы, подготовленной для обучающихся в учебном заведении, и возможностях (путях) ее совершенствования.

Контроль знаний является сложным элементом современной системы образования. и не потому, что педагоги не умеют его проводить, а потому, что качественный контроль знаний требует значительных временных усилий, что не позволяет проводить его достаточно часто. А эффективное обучение невозможно без полноценной обратной связи, средством которой является контроль регулярный, полноценный и достоверный.

Можно использовать многоуровневую методику проверки знаний. Известно, что тестовый контроль направлен на контроль понятийной системы обучающегося и не способен проверить умения владеть понятиями, умения творчески мыслить.

Но если человек не владеет понятиями, у него не сформирован тезаурус, то не имеет смысла говорить о творческом или каком-либо ином владении знаниями. Поэтому следует ограничиться упрощенной формой проверки знаний. И если окажется, что этот тест достаточно успешно пройден, то можно использовать и более тщательную проверку. Для самоконтроля знаний обучающемуся вполне достаточно и тестовой формы проверки знаний, проверки понимания им тезауруса учебной информации.

Таким образом, в учебно-методический комплекс необходимо включить и задания для контроля (самоконтроля) знаний [5].

Процесс обучения можно рассматривать в виде двух его составляющих: основного и корректирующего обучения.

Основное обучение подразумевает выполнение последовательности единых для всех обучающихся учебных задач, подобранных таким образом, чтобы выполнить поставленные рабочей программой цели и сформировать предусмотренные ею знания, умения и навыки.

В связи с разной подготовленностью отдельных обучающихся, проявленной разной добросовестностью в выполнении учебных задач, возможностью их неверного понимания и других условий планируемые цели обучения не всегда или не в полной мере достигаются.

Последнее вызывает необходимость организации второй части процесса корректирующего обучения, которое состоит в определении (диагностировании) достигнутого состояния обученности обучающегося и определении (подборе) системы дополнительных учебных задач, отражающих достигнутый уровень обучения (скорее можно говорить, что подбор корректирующих задач определяется разностью между планируемым уровнем обучения и достигнутым).

Корректирующие задачи могут быть сформулированы (определены) заранее с учетом возможного прогноза результатов обучения, но их предъявление (время, очередность и конкретная задача) зависит только от результатов прошедшего обучения. Можно говорить и об определенном изменении конкретных условий корректирующей задачи, что, однако, можно рассматривать и как самостоятельную задачу.

Учебная литература тем лучше отвечает целям учебного процесса, чем более четко адаптирована на конкретную программу (цели обучения) и возможности обучающихся.

Педагогу необходимо помнить, что часто наиболее интенсивные мыслительные процессы совершаются при поиске решения (применении учебного материала в конкретных условиях) и при оценивании правильности полученного результата. Процесс поиска решения требует активизировать (извлекать из долговременного хранилища) учебную информацию, «примерять» ее к условиям конкретной задачи, сопоставлять между собой различные блоки (порции, отрезки) информации, по разному их располагать, искать и находить связи между ними и условиями решаемой задачи, то есть совершать действия, в ходе которых информация лучше понимается, структурируется, отображается и более экономно располагается в памяти. Все это способствует формированию более глубоких знаний, лучшему усвоению теоретического материала.

### *Литература:*

1. Жернова Н.А. Исследовательские формы самостоятельной работы студентов/ Проблемы модернизации образования в условиях вхождения

России в Болонский процесс: материалы Международной конференции: в 2 ч. Ч.1// под общей ред. Б.П. Невзорова; ГОУ ВПО «Кемеровский госуниверситет».- Кемерово: Кузбассвузиздат, 2005.

2.Загвязинский В.И. Теория обучения: Современная интерпретация: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений.- 2-е изд, испр.-М.: Издательский центр «Академия», 2001.- 272 с.

3.Педагогика: учебное пособие/ под редакцией П.И. Пидкасистого.- М.: Высшее образование, 2007.- 430 с.

4.Принципы и процедуры проектирования структуры, содержания и условий реализации инновационных образовательных программ: метод. рекомендации/ МГУ.- М., 2006.

5.Современные формы контроля и методы оценки знаний студентов: метод. указания для преподавателей и студентов/ Воронеж. гос. арх.-строит. ун-т; сост. Т.Е. Давыдова.- Воронеж, 2007.

**Бовкунова А.В.**

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

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ**

*Масштабные социально-экономические гибкость регулирования рынка труда, процессы глобализации, постиндустриальная революция, роботизация и цифровизация, развитие IT-отрасли, мировые социальные конфликты - эти явления в совокупности привели к формированию в обществе класса людей с незащищенной занятостью и глобальному росту трудовой прекарности. Работники поколения трансформации вынуждены самостоятельно организовывать свой труд и занятость.*

*Ключевые слова: безработица, рынок труда, прекарная занятость, удаленная занятость, фриланс, цифровизация, экономика.*

Отличительной чертой современности стало нестабильное положение человека во многих сферах его жизнедеятельности. Особенно остро такое явление ощущается в сфере занятости и носит название «прекариат».

В широком смысле под прекарностью понимается состояние нестабильности и неуверенности в завтрашнем дне, находясь в котором, человек не обладает социальными гарантиями и зависит от определенных условий, не имея возможности на них повлиять. Идеологом такого процесса в сфере труда в начале XXI века стал английский экономист Г ай Стендинг, который рассматривает прекариат как социальный класс работников с временной или частичной трудовой занятостью, носящей

устойчивый характер, а также перечисляет виды трудовых гарантий, которых лишена такая категория работников и без которых наемный работник не может быть уверен в своем трудовом будущем и сохранении определенных условий труда [1, с. 21]. Как известно, недостатками такой занятости являются: снижение степени социальной защищенности работающего населения; отсутствие безопасности труда, гарантий постоянного дохода, воспроизводства навыков и перспектив «вертикальной» карьеры; низкая оплата труда, которая может привести к росту дифференциации доходов и социальной напряженности; высокая текучесть кадров и недостаточный опыт работы, как следствие - снижение качества произведенных товаров и услуг; отсутствие гарантии сохранения четких трудовых обязанностей.

Все чаще прекаризации (переходу от постоянных гарантированных трудовых отношений к неустойчивым формам занятости, ведущему к утрате работником социально- трудовых гарантий) подвергается молодежь как самая уязвимая группа на рынке труда, которой предоставляется меньшая возможность маневрировать и лавировать, чем более опытному старшему поколению.

Ярчайший пример прекарного трудоустройства - фриланс - форма самостоятельной занятости. Фрилансерами называют независимых профессионалов, работающих в различных проектах на гонорарной основе вне постоянного штата какой-либо компании, связанных договорными обязательствами в рамках гражданско-правовых отношений, приглашённых заказчиком для выполнения конкретных видов работ [2, с. 156]. Основные направления работы фрилансеров: создание сайтов, программирование, разработка игр и приложений, текстовое наполнение, написание научных работ, репетиторство, переводы, графика, маркетинг и продвижение, графический дизайн, консалтинг, менеджмент и продажи.

Наблюдаемое увеличение числа фрилансеров в РФ сопряжено с возросшей напряжённостью на традиционном рынке труда, политикой, нацеленной на сокращение персонала и замедление темпов роста зарплаты, и является поиском новых источников дохода вне штатов фирм [3, с. 521]. Современный российский рынок фриланс-услуг является частью общемирового рынка данного вида удалённой занятости, который предлагает фриланс-биржи для частичного решения проблемы безработицы и модернизации структуры экономики, создав креативный класс фрилансеров [2, с. 159].

В России фриланс-услуги появились в начале XX века. При этом рынок фриланс- услуг России считается быстроразвивающимся, и

количество фрилансеров из года в год только увеличивается (что подтверждает первый сайт для фрилансеров «Р1.ги» [8]).

В 2019 году платежной системой «PayPal» и агентством «МеШиепЦаб» было проведено исследование, в котором в качестве фрилансеров рассматривались те, кто занимается контрактной работой, используя компьютер и Интернет [6]. В среднем возраст «цифрового фрилансера» в РФ составляет 30 - 39 лет (41 %), более четверти (27 %) - в возрасте 40 - 49 лет. Среди таких работников женщины и мужчины представлены равномерно. В среднем у российских фрилансеров 14-15 клиентов одновременно. Две трети выполняют работу как для российских, так и для иностранных клиентов, 14 % специализируются исключительно на зарубежных заказах. Для одной трети тех, кто работает только с иностранными заказами, эта деятельность дает 61 тыс. руб. в месяц. Российские клиенты как основной источник дохода приносят около 53 тыс. руб. Главными проблемами российские фрилансеры считают нерегулярный доход (54%), высокую конкуренцию в индустрии (27 %), необходимость самодисциплины (22 %), низкий доход (21 %), сложные запросы клиентов (18 %). Основные преимущества фриланса: удаленное рабочее место (46 %), гибкий график (45 %), возможность выбора проектов для работы (41 %), отсутствие подчинения (38 %) и офисной политики (29 %).

ТАСС со ссылкой на исследование Р1.ги совместно с Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» сообщает о том, что различия между мужской и женской аудиторией фрилансеров обнаруживаются прежде всего в профессиях [7]. Так, несомненно «женскими» являются такие специальности: работа с текстом (копирайтинг и переводы), а также маркетинг, реклама и менеджмент. Доля женской аудитории в этих профессиональных группах в 1,5-2 раза превышает долю мужчин. К «мужским» же профессиям относятся программирование, веб-разработка и инжиниринг». При этом, если в 2009 году фрилансом занимались 67 % мужчин и 33 % женщин, то в 2019 году соотношение среди фрилансеров практически выровнялось: 54 % и 46 % соответственно.

Привлечение фрилансеров позволяет хозяйствующим субъектам за счет экономии затрат на социальных выплатах, создании и содержании рабочих мест снижать совокупные издержки; привлекать квалифицированных специалистов для выполнения определенного объема работ; упрощать процедуру увольнения работников. Между тем фрилансеры в своей трудовой деятельности приобретают независимость в выборе заданий, заказчиков и партнеров, свободный график работы, мобильность и комфортные условия деятельности, свободу в выборе

путей решения производственных задач, возможность попробовать себя в разных областях деятельности.

Но несмотря на такие возможности, которые кажутся привлекательными, для большинства работников сложившиеся условия рынка труда, вызывающие рост прекарности, несут в себе скорее негативные последствия, как социальные, так и психологические [1, с. 37]:

- подчинение жизни человека работе, размытие грани между работой и досугом в результате ненормированного рабочего дня;
- отсутствие самоидентификации и ограничение социальных связей, ощущения коллектива и командной работы; усиление ощущения отчужденности;
- неудовлетворенность от текущей работы, если она не соответствует полученному хорошему образованию, ожидаемому статусу и доходу;
- неуверенность и неопределенность, трудность стратегического планирования личного бюджета на долгий срок.

В 2018 году ФНИСЦ РАН было проведено исследование, в рамках которого была опрошена молодежь в возрасте 18-35 лет [4, с. 184]. Фокус интереса в данной статье смещен в сторону изучения прекарной группы в сравнении с группой стабильно занятой молодежи. Почти 40 % опрошенных прекариев оценивали свои шансы на продвижение по службе как не совсем удовлетворительные, говоря о том, что у них нет возможности расти по карьерной лестнице. В группе со стабильным статусом таких 35 %. За последние два года 21 % опрошенных прекариев теряли работу по причине увольнения или сокращения штата, в то время как у работающих на постоянной основе таких 13 %. За этот же период безработица коснулась 21 % занятых на постоянной основе и 42 % нестабильно занятых работников. Возможно, нестабильная работа была выбрана как ответ на безработицу, составляющую среди молодежи в среднем около 40% в развитых странах.

Следует вывод, что группа прекариев более подвержена изменениям на рынке труда, чем группа стабильно занятых работников, менее активная в образовательной среде, в то время как получение дополнительного и непрерывного образования может более прочно укрепить их позиции на рынке труда [5, с. 125].

Вопрос о занятости молодежи также по-прежнему остается актуальным, молодые специалисты - выпускники высших учебных заведений - пребывают в состоянии нестабильности, неуверенности и риска, но при этом воспринимают сложившуюся ситуацию как временную, соглашаются на те условия, идут на те уступки и



подстраиваются под те требования, которые сегодня диктует современный рынок традиционного труда. Молодым людям следует понимать, что лишь получение высшего образования не может гарантировать стабильное место работы по выбранной специальности с желаемым уровнем заработной платы. Прекариат для молодежи - поиск себя, самостоятельное развитие своих способностей, выбор между безработицей и временной, низкооплачиваемой работой или работой на иных условиях, на которые повлиять нет возможности.

### *Литература:*

1. Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стендинг. - М.: ООО «Ад Маргинем Пресс», 2014. - 328 с.
2. Байтенизов Д.Т. Особенности развития фриланса на российском рынке труда: социологический аспект анализа / Д.Т. Байтенизов, О.Ю. Патласов // Наука о человеке: гуманитарные исследования. - 2016. - 4 (26). - С. 156-165.
3. Патласов О.Ю. Маркетинг-менеджмент рынка труда / О.Ю. Патласов. - Томск: Изд-во Томского государственного университета, 2000. - С. 640.
4. Голиусова Ю. В. Прекарная занятость молодежи (по результатам социологических исследований) / Ю.В. Голиусова // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие: сборник статей международного форума. - Уфа: Мир Печати, 2019.-С. 184-188.
5. Голиусова Ю. В. Специфика прекарной занятости молодежи: адаптационный аспект / Ю.В. Голиусова // Социальные и политические вызовы модернизации в XXI веке: материалы международной научно-практической конференции. - Улан-Удэ: Изд-во Бурятского научного центра Сибирского отделения РАН, 2018. - С. 122-125.
6. Фриланс идет цифровым путем. Мониторинг рынка труда / Газета «Коммерсантъ» № 30 от 19.02.2018. - Режим доступа: [БЦр5://улу\у.коттегапГги/бос/3553834?1топп=:Гоиг\\_есопогшс](http://b5r5://улу\у.коттегапГги/бос/3553834?1топп=:Гоиг_есопогшс).
7. Опрос: женщины-фрилансеры чаще работают с текстом, мужчины предпочитают программирование / ФГИА «ТАСС», 17.04.2019. - Режим доступа: [Бирз://1азз.ги/екопоггпка/6341959](http://бирз://1азз.ги/екопоггпка/6341959).
8. Сайт «П.ги». - Режим доступа: [Бирз://\у\у.11.ги/](http://бирз://\у\у.11.ги/)

**Болдина Н.В., Маль Г.С., Сидоров И.А., Лукина А.Э.**  
*Курский государственный медицинский университет, г. Курск, Россия*  
**ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРОБЛЕМЫ МЕДИЦИНСКОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ: РОЛЬ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

Современное медицинское образование своей целью ставит дать студентам прочные знания основ науки, вырабатывать навыки и умения применять их в своей врачебной практике и в дальнейшей жизни. Решение этой социальной задачи непосредственно связано с совершенствованием образовательных технологий.

Педагогическая технология – направление в педагогике, которое ставит целью повысить эффективность образовательного процесса, гарантировать достижение учащимися запланированных результатов обучения; это исследование с целью выявить принципы и разработать приемы оптимизации образовательного процесса путем анализа факторов, повышающих образовательную эффективность, путем конструирования и применения приемов и материалов, а также посредством оценки применяемых методов [2].

В основе повышения качества подготовки студентов медицинского вуза лежит применение педагогических средств, интегрирующих как традиционные, так и инновационные образовательные технологии.

Инновационная деятельность педагога – это одна из важнейших составляющих образовательного процесса. В современном формате термин “инновация” имеет много смысловых значений. Одно из таковых свидетельствует, что инновация – это нововведение в педагогическую деятельность, изменения в технологии и содержании обучения и воспитания с целью повышения их эффективности. Содержание инновации формируется на основе изменений, а функция изменений составляет основу инновационной деятельности. Термин “инновация” был введен одним из ее основоположников Йозефом Шумпетером, который провозгласил инновацию как новое приложение научных и технических знаний, способное привести к успеху на рынке.

Инновационная деятельность в педагогическом процессе представлена в виде процесса, направленного на претворение результатов научных исследований и разработок в новый или усовершенствованный продукт, способный быть реализованным на рынке, в усовершенствованный или новый технологический процесс, который может быть использован в практической деятельности.

В настоящее время инновационная инфраструктура в педагогической сфере необходима для развития сферы образования и обеспечения модернизации с учетом главных направлений и перспектив социально-

экономического развития России на длительный период, реализации приоритетных направлений политики нашего государства в сфере образования, интеграции системы образования страны в международное образовательное пространство, более полного удовлетворения образовательных потребностей россиян.

В настоящее время выделяют 3 вида инноваций по масштабу самых важных изменений: локальные (независимые друг от друга изменения компонентов); модульные (взаимосвязанные группы нескольких локальных инноваций); системные (полная реконструкция системы как целого).

В инновационной педагогической деятельности можно выделить следующие актуальные аспекты: технологизацию обучения, использование самых новых концептуальных оснований профессионально-педагогической деятельности, использование информационных технологий, освоение и внедрение внешнего инновационного опыта, учебно-методическое обеспечение инноваций в обучении, создание проекта авторского инновационного опыта.

Модернизация медицинского образования требует от современного преподавателя постоянного совершенствования педагогического и профессионального мастерства. Одним из показателей мастерства преподавателя медицинского вуза является его способность к самообразованию, которое проявляется в стремлении к росту, самосовершенствованию. На данном этапе в Курском государственном медицинском университете все больше внедряются инновационные технологии обучения, которые предусматривают активное участие студента в процессе обучения (в противовес пассивному усвоению материала), представление знаний в самых разнообразных формах (а не только в текстовой), возможности прикладного использования знаний в реальных условиях. В традиционной модели обучения результат, как правило, связан с усвоением установленного программой объема информации, тогда как в инновационной модели акцент делается не на запоминание информации, а на процессе обучения. Как мы знаем, в традиционной модели роль преподавателя – ведущая (главный источник знаний), а роль обучающегося – преимущественно пассивная. В инновационной модели, которую мы используем в настоящее время, роль преподавателя – консультативная, а обучающегося – преимущественно активная [1].

Для реализации высококачественной организации образовательного процесса преподаватель современного медицинского вуза должен обладать определенными качествами инновационного потенциала личности: творческая способность создавать новые идеи и представления;

открытость личности ко всему новому; культурно-эстетическая развитость и образованность; готовность совершенствовать свою деятельность; развитое инновационное сознание. Чтобы это внедрить в жизнь от зарождения инновационной идеи до ее воплощения проходит несколько стадий: возникновение идеи нового, перевод идеи в цель. Чтобы цель стала реальностью, осуществляются следующие этапы и вехи в постановки цели: информация о субъективном образе реальной ситуации у педагогического коллектива; сбор информации, информация о возможном плане действий по изменению существующей ситуации; о желаемом образе нового; формулировка цели и принятие ее всеми членами образовательного процесса.

Важным инновационным шагом внедрения в педагогический процесс является диссеминация педагогического опыта. Это необходимая составляющая работы современного преподавателя, а также процесс, направленный на то, чтобы донести результаты опыта успешной педагогической деятельности до целевой аудитории.

Современными формами диссеминации инновационного педагогического опыта могут быть самыми разнообразными. Это - семинар-практикум, игра, педагогическая студия. Во главе студии - педагог-наставник, чей опыт важен для инновационного педагогического процесса. Знакомство с достижениями педагога-новатора, обмен мнениями по поводу педагогических поисков и построение гипотезы. Следующей формой являются педагогические мастерские, мастер-классы. В этих мастерских педагоги показывают накопленный опыт. Примером диссеминации являются творческие группы – это главные формы распространения педагогического опыта. Они появились с целью увеличить качество образования через распространение и изучение инновационных идей образования и обучения студентов. Актуально создание банка педагогического опыта. В банк включаются темы, проблемы, результат. Все данные вносятся в компьютер.

В результате использования инновационных педагогических технологий у студентов развиваются исследовательские способности, познавательные интересы, умение мыслить абстрактно, коммуникабельность, интеллект и творческие способности; повышается уверенность в собственных силах, умение адекватно оценивать себя. Для оценки эффективности инновационной деятельности целесообразно использовать разного рода показатели: обновление содержания образования; обновление форм работы; сочетание самоанализа, самоконтроля с самооценкой.

При внедрении инновационного процесса важными являются показатели оценки эффективности учебно-воспитательного процесса: высоко положительный уровень воспитанности и обученности студентов; отношение к общественным нормам и закону, к учёбе, к труду, к себе, к природе, к прекрасному и т.д.

Постоянное развитие системы высшего медицинского образования потребовало новых подходов в подготовке высококвалифицированных кадров, а вновь образованные и утвержденные рабочие программы по дисциплинам – дальнейшего совершенствования учебного процесса, внедрения современных инновационных технологий обучения.

На кафедре фармакологии Курского государственного медицинского университета овладевают необходимыми профессиональными умениями и навыками студенты 3 курса лечебного, педиатрического, стоматологического, фармацевтического и медико-профилактического факультетов.

После утверждения рабочей учебной программы по фармакологии в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования на кафедре переработаны учебно-методические комплексы. Комплекс методической документации включает методические рекомендации для самоподготовки студентов, методические рекомендации для преподавателей, мультимедийные презентации лекций, методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы, методические рекомендации по выполнению НИРС и УИРС, тестовые задания.

Кроме традиционных форм обучения (лекции, практические занятия) в учебном процессе успешно применяются разработанные на кафедре инновационные технологии: деловые игры, тестовый контроль знаний в компьютерной и анкетной формах, ситуационные и проблемные задачи, мультимедийные лекции, ежегодно проводится межвузовская олимпиада по предмету.

Виды и формы тестового контроля, применяемые в практике преподавания фармакологии весьма разнообразны. Это тематический, рубежный и дисциплинарный тестовый контроль. Так же компьютерное тестирование является первым этапом проведения олимпиады. Тестовые задания ежегодно перерабатываются.

Традиционная алгоритмизация образования позволяет студенту-медику получить необходимые знания и умения. Однако она не в полной мере развивает его личностные свойства как будущего специалиста. Поэтому самостоятельная работа студентов является одной из главных составляющих в подготовке врачей и провизоров на кафедре фармакологии, и включает как воспроизводящие, так и творческие

процессы в деятельности студента. Организация самостоятельной работы студентов на кафедре представляет единство трех взаимосвязанных форм: аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя, внеаудиторная самостоятельная работа, и творческая, в том числе научно-исследовательская работа. Главным в организации самостоятельной работы студентов является оптимизация ее отдельных видов и создание условий высокой активности, самостоятельности и ответственности студентов в аудитории и вне ее в ходе всех видов учебной деятельности.

Самостоятельная работа на практическом занятии представляет собой тренировочный уровень самостоятельной работы. Студенты составляют краткие фармакологические характеристики лекарственных препаратов, сравнивают механизмы их действия, побочные эффекты в виде таблиц и схем. Цель такого рода работ - закрепление полученных знаний, формирование умений, навыков. Познавательная деятельность студента проявляется в узнавании, осмыслении, запоминании. Вторым компонентом самостоятельной работы на практическом занятии является выписывание лекарственных препаратов в рецептах. Выполнение самостоятельной работы на занятиях с проверкой результатов преподавателем приучает студентов грамотно пользоваться имеющимися теоретическими знаниями, справочной литературой. Изучаемый материал усваивается более глубоко, у студентов меняется отношение к лекциям, так как без понимания теории предмета, без хорошего конспекта трудно рассчитывать на успех в решении задачи. Это улучшает посещаемость как практических, так и лекционных занятий. При подготовке к лабораторному занятию студенты выписывают рецепты на изучаемые лекарственные препараты в различных формах выпуска. Работа с рецептурой позволяет студентам не только применить на практике свои теоретические знания, но и проявить умение пользоваться справочной литературой.

Еще одним видом самостоятельной работы студентов, направленным на формирование такой важной компетенции как способность к анализу и публичному представлению научной медицинской информации является выполнение внеплановой курсовой работы экспериментального характера. Выполняя курсовую работу, студенты приобретают навыки работы с научной, учебной и специальной литературой, документами, справочными и архивными материалами; овладевают методами поисковой деятельности, навыками выполнения экспериментальных исследований в области фармакологии, обработки, обобщения и анализа информации; получают знания по предмету и расширяют общий

кругозор; решают практические задачи на основе теоретических знаний; активизируют самостоятельную работу и творческое мышление.

Таким образом, инновационные технологии не только повышают мотивацию обучающегося к изучению материала, но и оптимизируют работу преподавателей. В то же время инновационная модель не исключает опоры на традиционные основы и использует формы и методы классической модели обучения. Применение инновационных технологий в медицинском образовании дает широкие возможности дифференциации и индивидуализации учебной деятельности. Результат применения образовательных технологий в меньшей степени зависит от мастерства преподавателя, он определяется всей совокупностью её компонентов. Современные образовательные технологии связаны с повышением эффективности обучения и воспитания и направлены на конечный результат образовательного процесса – это подготовка высококвалифицированных специалистов, что и является основной целью медицинского образования в современном мире.

#### *Литература:*

1. Великая И.П. Новые технологии и инновационные процессы в медицинском образовании/ Сб. статей международной научно-практической конференции Медицина в XXI веке: новые вызовы и новые возможности под общ. ред. В.И. Кошель. – Ставрополь: Изд-во СтГМУ, 2019. – С.
2. Гузев В.В. Педагогическая техника в контексте образовательной технологии. – М.: Народное образование, 2011. – 128 с.

**Бондарь Е.А.**

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

### **УКРЕПЛЕНИЕ ИММУНИТЕТА СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОГО УЧЕБНОГО ОТДЕЛЕНИЯ С ПОМОЩЬЮ СРЕДСТВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

**Аннотация:** в рамках статьи изложены результаты исследований, связанных с влиянием средств физической культуры на функциональное состояние и иммунитет студентов специального учебного отделения. В работе применялись дыхательные упражнения, оздоровительная ходьба и бег.

**Ключевые слова:** студенты, иммунитет, функциональное состояние, дыхательные упражнения, ходьба, бег.

**Введение.** Состояние здоровья человека во многом зависит от его функционального состояния и работоспособности. На кафедре физического воспитания и спорта в вузе в специальном учебном отделении показатели функционального состояния у студентов снижены. Это связано с наличием у студентов различных хронических заболеваний, отягощенных освобождением от физкультуры в течение почти всего периода обучения в средней школе. Вместе с тем, правильно организованные занятия физической культурой являются единственным эффективным и надежным средством компенсации возникающих в организме нарушений и поддержания его резервных возможностей. Это можно объяснить тем, что физическая активность оказывает оздоровительное и нормализующее действие на все органы и системы организма [1].

Следует отметить, что определенные коррективы в практические занятия по «элективному курсу ФВиС» внесла дистанционная форма обучения студентов. Эта необходимость была связана с эпидемией COVID-19.

**Методы и организация исследования.** В Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова (БГТУ) на специальном учебном отделении с 2013 года ежегодно проводится тестирование студентов по определению их функционального состояния и физической подготовленности. Определяется индекс Рюффье, жизненная емкость легких (ЖЕЛ), проба Генчи. Однако жизненную емкость легких нам не удалось принять в сентябре 2020 года по техническим причинам, связанным с пандемией COVID-19.

С помощью индекса Рюффье можно определить реакцию сердечно-сосудистой системы на стандартную нагрузку в 30 приседаний за 45 сек. Проба заключалась в трехкратном измерении пульса: первый раз до нагрузки, второй раз – сразу после 30 приседаний, третий раз через 45 сек восстановления. Пульс измерялся за 15 сек, затем подсчитывался по формуле. Проба Генчи заключалась в определении устойчивости организма к гипоксии, а именно задержке дыхания после выдоха, время записывалось в секундах (с). Студенты знакомились с результатами тестирования. На практических занятиях студенты обучались самостоятельному измерению и оценке результатов тестирования. Такое обучение дает возможность систематически самостоятельно оценивать свое функциональное состояние. Особенно это важно проводить после перенесенного заболевания, до и после экзаменационной сессии [1].

**Результаты и их обсуждение.** Осенью 2019 года было проведено очередное тестирование функционального состояния студентов 1-3 курсов. Но весной 2020 г. занятия проходили дистанционно, и полностью



принять все тесты не удалось. Осенью 2020-2021 учебного года в сентябре были приняты тесты по определению функционального состояния студентов 1-3 курсов. С 1 октября 2020 года студентам было рекомендовано перейти на дистанционное обучение. Поэтому мы провели сравнительный анализ функциональных показателей, полученных в сентябре 2019 года, с показателями 2020 г. В течение сентября в программу практических занятий входили следующие основные виды упражнений: оздоровительная ходьба, общеразвивающие упражнения на месте, в ходьбе, бег трусцой, обучение дыхательным практикам, упражнения на укрепление опорно-двигательного аппарата, силу, гибкость и расслабление.

Сравнительный анализ средне статистических результатов показал, что на первом курсе у юношей индекс Рюффье равнялся 12,0 в 2019 г и 14,4 в 2020 г. Следует отметить, что чем ниже показатель индекса Рюффье, тем выше оценка приспособительных функций сердечно-сосудистой системы. У девушек оказалась та же картина в 2019 году – 11,78 и 15,9 в 2020 г. Это свидетельствует о том, что бывшие абитуриенты, а ныне первокурсники недостаточно занимались физической культурой в 2020 году. На втором курсе в 2020 году у юношей и девушек функциональные показатели были выше, чем в 2019. На третьем курсе Результаты были практически одинаковыми в 2019 и в 2020 годах. По видимому на втором и третьем курсах сказался опыт ведения самостоятельных занятий по физической культуре.

В связи с тем, что при заболевании вирусной инфекцией, в первую очередь страдает дыхательная система, легкие, значительное время в занятиях уделялось дыхательным упражнениям. Была поставлена задача улучшения механизмов регуляции дыхательной системы с помощью дыхательных упражнений.

Такое улучшение механизмов дыхания обеспечивает методика формирования навыков произвольного управления легочной вентиляцией [2]. К произвольным дыхательным упражнениям относятся упражнения, при которых регулируются механизмы и структура дыхательного акта.

Методика произвольного управления дыханием содержит следующие элементы:

- задержка дыхания;
- произвольное регулирование дыхания;
- произвольное регулирование через дыхательную систему эмоционального состояния и расслабления мышц;
- применение произвольного дыхания для борьбы с гипоксией, для ускорения процессов восстановления.

Студентам предлагалось дышать через нос. Отсутствие носового дыхания приводит к рассеянному вниманию, ухудшению памяти, появлению головных болей, ухудшению сна.

Мы применяли на практических занятиях упражнения на развитие носового дыхания, а также элементы дыхательных практик Хатха-йоги. Современный человек осуществляет в основном грудное дыхание. Такое вид дыхания не позволяет полностью обеспечить весь организм кислородом. Рассмотрим 3 вида дыхания.

1. Верхнее дыхание. Этот тип называется «ключичным дыханием». При этом раздвигаются верхние ребра, поднимаются ключицы и плечи, а диафрагма и мышцы живота становятся жестким опорным фундаментом. Этот тип дыхания самый не рациональный, во время него задействована только верхняя часть легких, по своему объему наименьшая.

2. Среднее дыхание. Оно известно как «реберное» или «грудное» дыхание. При этом типе дыхания средние ребра значительно раздвигаются, грудь расширяется, и воздух активно всасывается в верхнюю половину легких. Дыхательные мышцы диафрагмы и живота могут немного участвовать в процессе дыхания. Вентиляция легких происходит заметно лучше, чем при «ключичном» дыхании. Нижние объемы легких мало задействованы.

3. Нижнее дыхание. Нижнее «брюшное» или «диафрагмальное дыхание» является эффективной и рациональной формой дыхания. Дыхательное движение начинается в брюшной полости активным выпячиванием живота вперед. Диафрагма сильно уходит вниз и активно расширяет нижнюю, самую емкую часть легких. «Брюшное» дыхание является эффективным и мало затратным, так как задействует с минимумом усилий максимальные объемы дыхательных поверхностей легких [2].

Объединяя 3 вида дыхания, можно применять полное дыхание, при котором вдох начинается с живота, нижней части легких и затем верхней части. После паузы выдох происходит также с живота, нижней части легких и верхней части. При полном дыхании вся поверхность легких наполняется воздухом и происходит эффективный газообмен.

Следующим видом является ритмическое дыхание. В начале обучения ритмическому дыханию необходимо сознательно дышать носом - вдох, пауза и выдох. При этом пауза должна быть на половину меньше вдоха и выдоха. Например, стоя, сделать вдох на 4 счета, паузу на 2 счета и выдох на 4 счета. По мере усвоения дыхания, стоя, можно переходить на ходьбу 4-2-4. Если усвоен этот ритм, можно добавить – 6-3-6. Если ритмическим дыханием заниматься систематически, несколько раз в день, то можно добиться автоматического выполнения ритмического дыхания.

При помощи ритмического дыхания можно увеличить силу своего организма, усилить мыслительные процессы [2, 3].

Другим эффективным комплексом является дыхание «Бхастрика». Это быстрое и шумное дыхание с незначительным участием диафрагмы. Это очистительное упражнение, Оно в большей мере влияет на психические функции мозга, это память, интеллект. Такое воздействие связано с очищением соответствующих энергоструктур тела и мозга. Большое значение имеют сосредоточение внимания и наклон головы: они обеспечивают дополнительное кровоснабжение области мозжечка. Всего выполняются 3 упражнения, направленные:

- на развитие ума и воли;
- на развитие памяти;
- развитие интеллекта[3].

Студентам с диагнозом бронхиальная астма было рекомендовано систематически, несколько раз в день выполнять задержку дыхания на выдохе (проба Генчи). При этом записывать показатели в дневник самоконтроля. Такое упражнение позволяет увеличивать устойчивость организма к гипоксии (недостатку кислорода).

Другим эффективным средством, повышающим иммунитет человека, являются оздоровительная ходьба и длительный медленный бег на свежем воздухе. При невысокой интенсивности ходьба и продолжительный бег развивают общую выносливость. На начальном этапе работа ведется при пульсе 120-130 уд/мин.

Студентам, освобожденным от практических занятий, предлагается оздоровительная дозированная ходьба. Она укрепляет сердечно-сосудистую и дыхательную системы. Интенсивность легко регулируется в соответствии с состоянием здоровья. Интенсивность ускоренной ходьбы может достигать зоны тренирующего режима – ЧСС 130-140 уд/мин.

Оздоровительный бег планировался по результатам теста К.Купера. Основным методом тренировки в оздоровительном беге является равномерный бег, который способствует развитию общей выносливости. При этом достаточно бегать по 3-4 км в течение 20-30 мин, а частота пульса должна составлять 120-140 уд/мин. По мере тренированности постепенно увеличивается дистанция, но максимальная частота пульса не должна превышать 160 уд/мин.

### ***Выводы:***

1. Дистанционная форма обучения осложнила работу со студентами по практической «элективной дисциплине по ФВиС».

2. Укрепления иммунитета студентов специального учебного отделения с помощью средств физической культуры можно достигнуть с помощью самостоятельных занятий.

3. Насущной необходимостью является обучение студентов специальным дыхательным упражнениям, оздоровительной ходьбе и бегу. Эти средства физической культуры укрепляют их иммунитет.

### *Литература:*

1. Бондарь Е.А., Амельченко И.А., Замчевская Е.С. Функциональное состояние как важный аспект здоровья студентов специального учебного отделения / Дискурс № 2. – С. 6-12.

2. Исаев И. Лучшие дыхательные практики. – Изд-во: Рипол. – М., 2005, С.78 -149.

3. Игнатъева Т. Йога на каждый день. – Изд-во: Питер. – М., 2008, 186 с.

**Борисова Е. В., Борисов П. А., Шеханин В. А., Боровская Е. А.**

*Белгородский государственный технологический*

*университет им. В.Г. Шухова,*

*ОГАОУ «Шуховский лицей»,*

*МБОУ ДОД «ДЮСШ № 2», г. Белгород, Россия*

## **ОСОБЕННОСТИ ТРЕНИРОВОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПОЛИАТЛОНУ В ПЕРИОД САМОИЗОЛЯЦИИ И КАРАНТИНА**

В настоящее время актуальным вопросом является продолжение спортивной карьеры многих спортсменов, как высокого класса, так и просто занимающихся различными видами спорта. Не лишним будет отметить то, что в период карантина многие известные спортсмены в разных видах спорта решили закончить карьеру по многим причинам, таким как, невозможность проведения полноценных тренировок и подготовки к главным стартам, отсутствие визуального контроля тренера за выполняемыми заданиями, полученные ранее травмы, а также не соответствие возрастных параметров для дальнейших тренировок и выступления на различных соревнованиях Всероссийского и мирового масштаба.

В период самоизоляции у многих спортсменов не было возможности лично контактировать с тренерами и приходилось общаться онлайн, либо разрабатывать долгосрочные тренировочные планы с полным самостоятельным контролем пульсовых характеристик и самочувствия. Наиболее подходящие для самоконтроля тренировки по силовой подготовке, ОФП, которые чаще всего используют спортсмены в таких

видах спорта, как плавание, легкая атлетика, гимнастика, игровые виды спорта. Сложнее с тренировочной деятельностью на карантине обстоят дела у спортсменов, которые занимаются сложнокоординационными видами, такими как метание снарядов, также фигурное катание, стрельба, различные многоборья. В таких видах спорта необходим постоянный контроль за техникой выполнения движений, а также необходимые тренировки с инвентарем. К подобным видам спорта можно отнести и полиатлон.

Полиатлон является достаточно сложным видом спорта, включающим в себя такие разноплановые дисциплины, которые нелегко гармонично тренировать. Поэтому и достичь высокого спортивного результата в данном виде спорта не всегда возможно. [1]

Однако, не стоит забывать, что полиатлон – это комплексный вид спорта, который делится на трое-, четырех- и пятиборье и может включать такие дисциплины, как лыжные гонки, стрельбу, плавание, метание снаряда, разновидности бега, силовую гимнастику, в каждом из которых необходимо набрать максимальное количество очков по таблице. Очень часто это сделать непросто, так как концентрация видов спорта и дисциплин, входящих в них, на соревновательном этапе высока.

При планирование тренировочного процесса по полиатлону необходимо прежде всего учитывать особенности этого вида спорта. Ведь полиатлон – это не разрозненные пять упражнений, а целостная спортивная дисциплина, где все входящие виды находятся в органическом единстве и взаимосвязи. [4].

При построении тренировочного процесса в домашних условиях важно грамотно распределить время и все занятия в течение планируемого времени – недели, месяца и тд. А также необходимо учитывать, ведется ли подготовка к какому-либо старту в сезоне или спортсмен находится в межсезонье.

В домашних тренировках полиатлонистов можно применять различные комплексы ОФП с элементами кроссфита, с силовой направленностью, растяжкой, йогой, координационные упражнения, имитирующие технику метания снаряда, статические упражнения для стрелковой подготовки и тд. Для этого можно выбирать любое подходящее оборудование, которое можно использовать в домашних условиях. Например, гантели, блины, грифы, гимнастические коврики, фитбол, координационную полусферу, скакалки и другие подручные средства.

Приступая к тренировкам, необходимо проконсультироваться с тренером на предмет воздействия того или иного комплекса на различные мышцы, а как итог – на улучшение или наоборот ухудшение результата по различным видам многоборья.

При домашних тренировках важно не отступать от намеченного ранее плана, а вписывать самостоятельные занятия в ранее разработанную программу.

Для контроля необходимо измерять свои пульсовые характеристики и сверять все данные с тренером для качественного выполнения задания и совершенствования тех или иных показателей.

В данной работе было проведено анкетирование спортсменов-полиатлонистов (в спортивных дисциплинах – летнее четырех и пятиборье) на предмет возможности продолжения тренировочной деятельности на период карантина и самоизоляции. Было опрошено 20 спортсменов высокого класса (МСМК, МС, КМС). В анкетировании принимали участие как юноши, так и девушки в возрасте 18-25 лет. Результаты опроса представлены в таблице 1.

Таблица 1.

### Результаты опроса полиатлонистов

Вопрос Звание	По Вашему мнению, возможны ли самостоятельные тренировки по полиатлону в домашних условиях в режиме самоизоляции и карантина?		
Вариант ответа	Да	Нет	Только в исключительных случаях
МСМК	20 %	10%	70 %
МС	40 %	10 %	50 %
КМС	50 %	20 %	30 %
Вопрос Звание	Приходилось ли Вам тренироваться в подобном режиме?		

Вариант ответа	Да	Нет	Немного	
МСМК	100%			
МС	100%			
КМС	90%		10%	
Вопрос Звание	Укажите, сколько тренировочного времени Вы уделяли домашним тренировкам.			
Вариант ответа	от 2-х до 1,5-ра часов	от 1,5-ра часов до 1-го часа	от 1-го часа до 30 минут	
МСМК	25 %	50 %	25 %	
МС	30 %	40 %	30 %	
КМС	25 %	35 %	40 %	
Вопрос Звание	По Вашему мнению, как повлияли самостоятельные тренировки на спортивный результат?			
Вариант ответа	Улучшили	Ухудшили	Не повлияли	Затрудняюсь ответить
МСМК		100 %		
МС		90 %		10 %
КМС		70 %	10 %	20 %

По результатам опроса можно сделать вывод о том, что многие спортсмены не удовлетворены самостоятельными тренировками в домашних условиях на самоизоляции, так как из-за отсутствия контроля тренера, а также невозможности полноценной проработки всех необходимых видов и дисциплин страдает спортивная форма и, в итоге, весь результат вида и общая сумма многоборья в целом. Поэтому карантинные меры в отношении спортсменов должны применяться только в исключительных случаях.

#### *Литература:*

1. Борисова Е. В., Климова В. К. Комплексная модель физических качеств и психологических характеристик сильнейшего спортсмена-полиатлониста. (На примере спортсмена, занимающегося летним полиатлоном). // Современное состояние и тенденции развития физической культуры и спорта: Сборник статей IV Всероссийской заочной научно-практической конференции с международным участием, приуроченной к 50-летию Факультета физической культуры Педагогического института Белгородского государственного национального исследовательского университета (3 ноября 2027 года) / науч. ред. А. А. Третьяков; отв. ред. И. Н. Никулин. — Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2017. — 374 – 377 с.
2. Борисова Е. В. Развитие выносливости у спортсменов, занимающихся летним полиатлоном [Текст]: / Е. В. Борисова. Дис...магистр физ. культ. – Б, 2019. – 3 с.
3. Борисова Е. В. Развитие выносливости у спортсменов, занимающихся летним полиатлоном [Текст]: / Е. В. Борисова. Дис...магистр физ. культ. – Б, 2019. – 3 с.



**Борисовский В.И.**

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

**ПРАКТИКА РАБОТЫ БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА  
ПО ПРОФИЛАКТИКЕ НЕМЕДИЦИНСКОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ  
НАРКОТИКОВ И АЛКОГОЛИЗМА  
КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА**

Белгородский государственный университет им. В.Г. Шухова является опорным вузом России кампусного вида, его единый комплекс располагается на территории 35 гектаров и включает в себя 67 объектов недвижимого имущества, где обучаются более 25 000 тыс. студентов.

Руководство университета совместно с объединённым профсоюзным комитетом считает, что одной из главных задач в выполнении уставных требований является создание безопасных условий образовательной деятельности, выполнение требований и правил по охране труда.

В целях предупреждения возникновения аварийных ситуаций, нарушения мер безопасности в университете, действует система мер, направленных на профилактику поведенческих рисков работников и студентов, так называемый человеческий фактор, которые обусловлены низкой дисциплиной, пагубными привычками, либо совершением противоправных действий.

Первостепенное значение в этой работе уделяется профилактике наркомании и алкоголизма. В настоящее время распространение наркотиков стало глобальным бедствием мирового сообщества. Россия в полной мере испытывает на себе наркоагрессию. Масштаб незаконного оборота наркотиков и высокий уровень потребления алкоголя возросли до степени серьезной угрозы здоровью нации, социально-политической и экономической стабильности, и в целом безопасности государства.

Несмотря на то, что уровень наркотизации населения Белгородской области в 1,3 раза ниже чем ЦФО и в 1,7 раза чем в среднем по России проблема немедицинского потребления наркотиков и их незаконного оборота среди молодежи весьма актуальна.

По сведениям УМВД России по Белгородской области в 2019 году выявлено и пресечено 1076 наркопреступлений, 19 преступлений, связанных с незаконным оборотом алкогольной продукцией.

В 2019 году на территории области из незаконного оборота изъято 62,3 килограмм наркотических средств и психотропных веществ, 115 000 литров алкогольной продукции.

На основе глубокого анализа факторов, влияющих на состояние наркоситуации в БГТУ им. В.Г. Шухова, применяются оперативные решения по ее стабилизации с учетом следующих особенностей.

Во-первых, это связано с нахождением вуза рядом с Украиной, на территории которой активно действуют различные криминальные группы и преступные сообщества, осуществляющие незаконный оборот наркотиков в Белгородской области. Из числа иностранных граждан, совершивших преступления на территории Белгородской области в сфере незаконного оборота наркотиков, более 53% составляют граждане Украины.

Во-вторых, университет является центром притяжения абитуриентов практически со всех субъектов РФ. В каждом из них разный уровень поражённости населения наркозависимостью, различный менталитет по восприятию опасности наркотиков. Эти обстоятельства, к большому сожалению, способствуют тому, что к нам на учебу поступают студенты, имеющие не совсем объективные представления этой опасности, а иногда вовлечённые в пагубную причастность к наркотическим средствам, алкоголю.

Особое внимание уделяется иностранным студентам, их обучается более полутора тысяч человек из 75 стран мирового сообщества. Среди них есть государства с высоким уровнем наркотизации населения.

Указанные обстоятельства требуют от руководства университета ученого совета постоянно осуществлять поиск наиболее эффективных мер по предупреждению и пресечению незаконного оборота наркотиков.

Основным направлением профилактики является организация максимальной занятости студентов, стремление отвлечь их от влияния негативных факторов, сформировать у них установку на здоровый образ жизни, в их сознании и поведении вырабатывать нетерпимость к криминальным явлениям и, прежде всего, к немедицинскому потреблению наркотических средств, психотропных веществ и алкоголя. Решение этой задачи в университете осуществляется на основании разработанной программы профилактики наркомании и формирования здорового образа жизни среди студентов БГТУ им. В.Г. Шухова на 2019-2025 годы.

Программа предусматривает следующие основные направления деятельности:

- профилактика как система мер по пресечению доступности психоактивных веществ и спиртных напитков;
- профилактика как система мер по предупреждению проблем последствия употребления психоактивных веществ и алкоголя.

Реализация этого документа происходит в тесном сотрудничестве с УМВД России по Белгородской области и Областными наркологическим диспансером в соответствии с планом сотрудничества указанных структур с университетом.

В БГТУ им. В.Г. Шухова создана стройная система единой образовательной, научной, духовно-нравственных и культурно-досуговой среды, где каждый студент может проявить себя в различных позитивных сферах жизнедеятельности, реализовывать личные качества. В университете организовано более 100 малых инновационных предприятий, в которых научной и производственной деятельностью занимаются 4337 студентов.

В 35 спортивных секциях тренируются более 2000 человек, в 46 творческих коллективах участвуют 1727 человек.

В профилактической работе, прежде всего, уделяется внимание раннему выявлению потребления наркотических и психотропных веществ. В этих целях проводятся специальные занятия с кураторами учебных групп из числа ППС, студенческим активом, работниками общежитий по изучению внешних признаков проявления наркотического опьянения, следов потребления указанных веществ.

В этом направлении, т.е. выявлении наркопотребителей, эффективно используются возможности ежегодной диспансеризации студентов, медицинского осмотра при поселении в общежитие и еженедельного приема обучающихся врачом-наркологом.

Особое внимание уделяется вовлечению самих студентов в процесс предупреждения немедицинского потребления наркотических средств, психотропных веществ, пресечению их незаконного оборота. В этих целях создаются новые, развиваются проверенные практикой студенческие объединения правоохранительной и военно-патриотической деятельности.

В вузе более 20 лет действует студенческий отряд ДНД «Грифон», военно-патриотические клубы «Спасатель» и «Белогор».

Из числа активных иностранных студентов организовано волонтерское движение правоохранительной направленности «Булат»

Важнейшим сегментом антинаркотической деятельности является воспитательный процесс, который в вузе осуществляется на основе плана культурно-массовых и оздоровительных мероприятий.

В профилактики немедицинского потребления наркотиков активно участвует научно-техническая библиотека университета, которая постоянно на своей площадке, в общежитиях осуществляет выставку научной литературы, проводит конференции, встречи со специалистами наркотической и социальной служб города Белгорода.

Учитывая тот важнейший фактор, что, прежде всего, студенты из социально незащищенной среды становятся питательной почвой для вербовки в ряды наркопотребителей, наркоторговцев, руководство университета, объединенный профсоюзный комитет, студенческий актив особое внимание уделяют этой категории обучающихся.

В вузе их более 800 человек. Каждому из них университет уделяет особое внимание, проявляя отеческую заботу.

Особенностью Белгородской области является то, что климатические условия, плодородие Черноземья создают благоприятные условия для незаконного культивирования наркосодержащих растений.

В целях предупреждения возникновения подобного криминального бизнеса среди студентов в университете создан центр развития карьеры, который обучает учащихся различным рабочим профессиям, организации собственного дела. Совместно со штабом студенческих отрядов организуют трудовую занятость студентов во время летних каникул.

БГТУ им. В.Г. Шухова активно противодействуя немедицинскому потреблению наркотиков и злоупотреблению спиртными напитками обеспечивает надлежащее состояние безопасности образовательной деятельности и охраны труда.

#### *Литература:*

1. Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» (утвержден приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 16.11.2018 г. № 957).

2. Программа по обеспечению комплексной безопасности в БГТУ им. В.Г. Шухова.

3. Программа по профилактике наркомании и формированию здорового образа жизни среди студентов БГТУ им. В.Г. Шухова.

4. План совместных мероприятий по профилактике употребления психоактивных веществ и незаконного оборота наркотиков среди студентов БГТУ им. В.Г. Шухова.

5. Положение о народной дружине «Оперативный отряд Грифон» БГТУ им. В.Г. Шухова.

6. Сведения УМВД по Белгородской области о наркоситуации в Белгородской области за 2019 год.

7. Федеральный закон "О наркотических средствах и психотропных веществах" от 08.01.1998 № 3-ФЗ (последняя редакция).

8. Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений

несовершеннолетних» (с изменениями от 13 января 2001 г., 7 июля 2003 г., 29 июня, 22 августа, 1, 29 декабря 2004 г., 22 апреля 2005 г.).

9. Федеральный закон "О государственном регулировании производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции и об ограничении потребления (распития) алкогольной продукции" от 22.11.1995 №171-ФЗ (последняя редакция).

10. Концепция профилактики злоупотребления психоактивными веществами в образовательной среде (приказ МО РФ от 28.02.2000г.).

11. Устав Молодежной общероссийской общественной организации «Российские Студенческие отряды» (протокол № 5 от 23.02.2011 г.).

12. Данные годового отчета наркологической службы Министерства здравоохранения РФ.

**Брусско О.А., Зайцева М.И., Зайцева С.А.**

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

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ, ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Согласно определению данному Степанову В.Г. профессия - это род трудовой деятельности, занятий, требующий специальной подготовки, для конкретного человека профессия дает материальные средства существования. В современных реалиях перед выпускниками средних, средне-профессиональных учебных заведений стоит проблема выбора дальнейшего жизненного пути, выбор высшего учебного заведения, специальности и в конечном счете профессии, которая поможет реализовать выпускникам свои амбиции и желания по овладению профессиональными компетенциями. Пряжников Н.С. в профориентационной работе выделяет следующие направления:

- профориентация;
- профпросвещение;
- профдиагностику;
- профконсультации.

Пряжников Н.С. определяет профориентацию как комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии. Будаева Э.В. считает, что профориентация является непрерывным процессом и осуществляется целенаправленно на всех возрастных этапах. Необходимо подготовить школьников к осознанному выбору будущей профессии.

Сегодня многие высшие образовательные учреждения испытывают проблему набора студентов, причем эта проблема касается всех вузов без исключения. Без результативной профориентационной деятельности

современный вуз не конкурентоспособен, так как именно студенты являются основным конкурентным преимуществом. Поэтому если вуз планирует функционировать и развиваться в условиях конкурентной борьбы, ему необходимо подходить креативно и системно к выбору методов профориентационной деятельности.

Сейчас традиционно во многих современных ВУЗах проходят «Дни открытых дверей», как общеузовские, так и отдельных факультетов, в рамках которых проводятся экскурсии, в том числе с демонстрацией новейших достижений, выставки, мастер-классы, открытые уроки по профессиям и т.д. Эти методы работы тоже, бесспорно нужны, но как было отмечено выше, все эти мероприятия относятся к пассивным методам работы. А к молодому поколению на данный момент крайне необходим современный подход, поэтому акцент нужно сделать на эффективные методы профориентационной работы, которые позволяют вовлечь выпускников в активные действия по начальному знакомству с профессией, формировать их заинтересованность.

Во многих ВУЗах работают специальные профориентационные отделы, их представители проводят лекции, беседы, дают профориентационные консультации, проводят профессиональную диагностику, социально-психологические тренинги.

Работники ВУЗов выезжают на профориентационные мероприятия в районные школы, информируют о своих факультетах и специальностях, помогают с выбором специальности, знакомят учащихся школ с многоуровневой системой образования, с возможностями будущего трудоустройства.

Профориентационные вузовские отделы организуют и осуществляют взаимосвязь со школами, колледжами, предприятиями, помогают в формировании студенческого контингента для довузовской подготовки на разные специальности и направления, облегчают приемной комиссии качественно отбирать абитуриентов.

Ими устанавливаются и укрепляются постоянные контакты со школьными коллективами. Обычно в течение года представители от факультетов, кафедр и прочих структурных подразделений выезжают в школы на профориентационные лекции, семинары, концерты, чтобы привлечь учащихся для поступления.

Профориентация только подталкивает к выбору профессии, но окончательно определяться приходится самому, полагаясь на опыт старших людей и свою интуицию.

Рассмотрим, как решаются вопросы профориентационной работы среди школьников города Новороссийска, на примере филиала БГТУ им. В.Г.Шухова в г. Новороссийске. Город Новороссийск – динамично

развивающийся транспортный узел на Черноморском побережье Краснодарского края. Выгодное географическое расположение, комфортные климатические условия для проживания, близость рекреационных зон, развитая инфраструктура приводят к стремительному увеличению жителей региона и к инвестиционной привлекательности территории. Одной из градообразующих отраслей производства давно стала строительная индустрия, производство строительных материалов, чему способствовала и реализация в регионе крупных государственных инвестиционных проектов.

Промышленно-строительный комплекс региона на протяжении многих лет успешно сотрудничает с Белгородским государственным технологическим университетом им. В.Г. Шухова в подготовке высококвалифицированных кадров для отрасли. Так опрос, проведенный в начале двухтысячных на ОАО «Новоросцемент» показал, что более 70% инженерно-технических кадров составляли выпускники БГТУ им. В.Г. Шухова. Поэтому в целях обеспечения кадрового потенциала предприятий строительной отрасли, внедрения новых научных разработок в производство, социальной защищенности молодежи региона в 2004 году в г. Новороссийске был создан НФ БГТУ им. В.Г. Шухова, где представлены наиболее востребованные специальности и направления подготовки квалифицированных кадров. В настоящее время в филиале созданы все условия для успешной и качественной учебы.

В целях расширения сотрудничества с общеобразовательными организациями региона и ведения профориентационной работы на базе филиала создан образовательный центр «Юные шуховцы». В центре успешно работают:

- физико-математическая школа;
- инженерно-техническая школа;
- развивающе-подготовительная школа.

Образовательный центр Новороссийска "Юные шуховцы" (ЮШ) представляет собой открытую площадку, которая с учётом специфики, территориального расположения и отраслевой направленности обеспечивает ресурсное и методическое сопровождение образовательных программ по различным направлениям, консультационных и экспертных услуг. Проводит подготовку к ЕГЭ и ОГЭ по физике, химии, информатике и математике. Центр ЮШ готовит к участию в олимпиадах, оказывает помощь в выборе инженерных специальностей для получения высшего образования.

*Образовательный инновационный кластер позволяет обеспечивать связь между системой общего и дополнительного*

*образования, между классическими формами обучения и современными объёмами новых технологических знаний.*

Уникальный состав учебно-лабораторного оборудования образовательного центра, отражающий тенденции развития современных технологий исследовательской работы и цифрового производства, привлечение квалифицированных научно-педагогических кадров системы высшего профессионального образования и учет региональной направленности позволяет реализовывать с обучающимся города образовательные, профориентационные и просветительские программы по приоритетным направлениям развития науки, техники и технологий.

Ребята из развивающе-подготовительной школы образовательного центра ЮШ в январе 2020 года приняли участие в первом открытом фестивале по образовательной и спортивной робототехнике «Механикус-2020» на базе Дворца творчества города Новороссийска при поддержке «Лиги роботов».

На базе центра ЮШ в феврале 2020 были организованы соревнования по робокегли среди учащихся общеобразовательных школ от 8 до 16 лет в которых принимали командное и персональное участие учащиеся физико-математической школы и развивающе-подготовительной школы ОЦЮШ старшей, средней и младшей возрастных групп. Победители смогли создать и настроить своего робота.

В марте 2020 года прошла олимпиада по информатике среди школьников, в которой приняли участие 19 представителей из Севастополя, Краснодар, Керчи и, конечно, Новороссийска.

**Опытные преподаватели и профессора вместе с молодыми наставниками центра открывают для школьников кладези наук и секреты высоких технологий. Рассказывают просто о сложном! Профессиональные знания и умения, полученные в образовательном центре «Юные шуховцы» закладывают фундамент для получения высшего образования и определяют траекторию успешной карьеры в будущем.** Выпускники центра «Юный шуховец» в дальнейшем становятся успешными студентами НФ БГТУ им. В.Г.Шухова, имеют высокую мотивацию к учебе и легко адаптируются.

#### *Литература:*

1. Степанов, В. Г. Профориентация. Функциональная асимметрия мозга и выбор профессии : учебное пособие / В. Г. Степанов. — Москва : Академический Проект, 2020. — 447 с. — ISBN 978-5-8291-2855-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/132712> (дата обращения: 06.10.2020).



2. Пряжников, Н. С. Профорентация в школе и колледже: игры, упражнения, опросники: 8–11 классы, ПТУ и колледж : учебное пособие / Н. С. Пряжников. — Москва : ВАКО, 2008. — 288 с. — ISBN 978-5-94665-679-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/4752> (дата обращения: 06.10.2020).
3. Будаева Э.В. Проблемы самоопределения личности старшеклассника в процессе профорентационной работы школы, - Вестник Бурятского государственного университета - 2015, №1.

**Брыкова Л. В.**

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

**МЕТОД СРАВНЕНИЯ ИЗОБРАЖЕНИЙ  
КАК СПОСОБ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА  
ОБУЧЕНИЯ ИНЖЕНЕРНОЙ ГРАФИКЕ  
СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА**

Изменения, происходящие в новом тысячелетии во многих сферах деятельности человека, выдвигают новые требования к организации и качеству образования. Современный выпускник университета должен не только владеть специальными знаниями, умениями и навыками, но и ощущать потребность в достижениях и успехе. Необходимо прививать ему интерес к накоплению знаний, непрерывному самообразованию, поскольку постоянно развивающаяся система профессионального образования требует соответствия содержания, форм и методов обучения современным стандартам подготовки квалифицированного специалиста.

От современного специалиста на производстве требуется способность оперировать полученными знаниями в профессионально-инженерном аспекте, готовность к анализу и прогнозированию производственного процесса, что невозможно без способности воплощать свои мысли, идеи, рационализаторские предложения в графические образы – схемы, чертежи, эскизы. Следовательно, инженер должен быть носителем графической культуры, основы которой закладываются на первых курсах вуза [4, С.78]. И эта культура во многом является основополагающей стержневой частью профессиональной культуры инженера, так как только на графической основе возможна реализация любой конструкторской идеи. Поэтому графическая подготовка инженера должна оставаться стержневой составляющей и в настоящее время при переходе на двухуровневое образование – в системе бакалавриата и далее в системе магистерской подготовки.

Федеральные государственные образовательные стандарты определяют общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, которыми должен обладать выпускник технического вуза. Дисциплине «Начертательная геометрия и инженерная графика» отводится роль формирования общепрофессиональных компетенций инженера, таких как способность «решать задачи профессиональной деятельности на основе применения естественнонаучных и общинженерных знаний, методов математического анализа и моделирования» [7].

Усвоение общепрофессиональных компетенций немислимо без умения читать и выполнять чертежи, как в бумажном, так и в электронном виде; знания конструкторской документации и умения составлять и применять ее. С целью эффективного формирования данных компетенций и успешного освоения основных видов профессиональной деятельности необходимо продуктивное усвоение дисциплины «Начертательная геометрия и инженерная графика».

В целях повышения эффективности педагогического взаимодействия студентов и преподавателя необходимо продуманное использование различных форм, методов и средств обучения [2]. Основные положения, определяющие общую организацию, содержание, формы и методы процесса обучения, – это принципы педагогического процесса. Они «...отражают основные требования к организации педагогической деятельности, указывают ее направление, а в конечном итоге помогают творчески подойти к построению педагогического процесса» [6].

В процессе изучения теоретических основ построения комплексного чертежа преподаватель со студентами общается при помощи чертежей, схем, рисунков и других средств наглядности. Следовательно, при обучении методам начертательной геометрии и инженерной графики, обучении грамотному построению чертежа, «языка техники» преподаватель должен использовать наиболее эффективные методы преподавания данной дисциплины, которые будут способствовать лучшему восприятию и усвоению материала студентами. Одним из таких методов является метод чередования учебного материала, его последовательности изучения, в процессе которого происходит объединение тематического материала или его сопоставление.

Дисциплина «Начертательная геометрия и инженерная графика» - базовая, традиционная дисциплина, в которой уже давно сложилась определенная последовательность в изложении учебного материала. Но в каждом разделе данной дисциплины содержатся общие государственные стандарты, что позволяет преподавателю применять метод чередования учебного материала, объединяя и сопоставляя его.

Сегодня данная дисциплина выходит на новый уровень с учетом современных компьютерных технологий и программ. Поэтому преподавателю необходимо отбирать темы учебного материала для традиционного вычерчивания на бумаге с помощью чертежных инструментов и для компьютерного построения чертежей в программах AutoCad или Компас 3DV. С использованием данных программ автоматизированного выполнения чертежей первостепенным становится умение прочесть чертеж и решить на его основе определенные практические задачи.

В связи с этим на занятиях по начертательной геометрии и инженерной графике, с целью эффективного усвоения стандартов, студентам можно предложить задания на сравнение изображений и конструктивных элементов, в процессе которых сначала выявляется основание для сравнения, а затем необходимо выделить общее и различное для двух и более изображений. Подобные задания часто применяются в психологических исследованиях, они полезны для развития логики мышления [5].

Учитывая особенности дисциплины «Начертательная геометрия и инженерная графика», студенты могут выполнять задания на графическое и визуальное сравнение, так как эффективнее будет сопоставлять аналогичные объекты. Вследствие этого преподавателю необходимо внимательно отбирать задания для сравнения с учетом аналогичности тематики. Задания на сравнение изображений и конструктивных элементов заключаются в сопоставлении графических изображений с целью установления общих характеристик, а так же выявления их различных признаков.

Например, при изучении темы «Чертежи сборочных единиц», после ознакомления студентов с основными сведениями о сборочных чертежах и чертежах общего вида, студентам предлагается проанализировать представленные чертёж общего вида и сборочный чертёж одной и той же сборочной единицы «Вентиль запорный» и найти признаки отличия этих конструкторских документов (рис.1) [1].

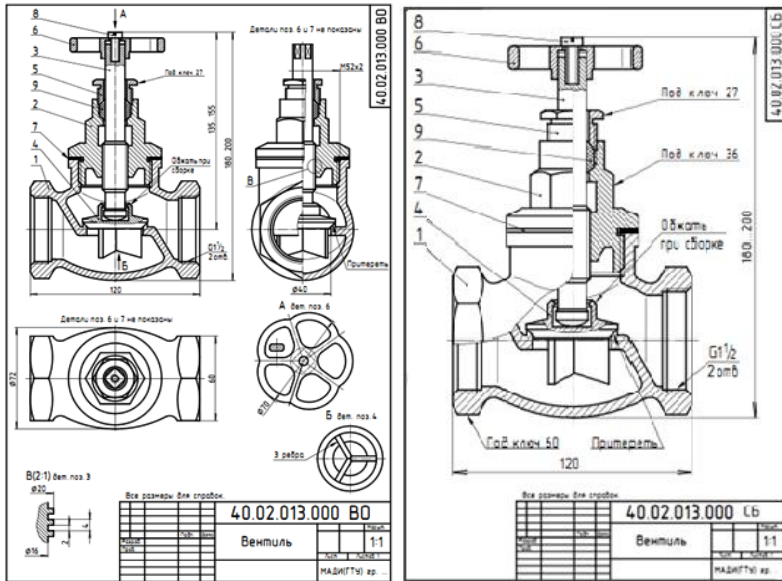


Рис.1 Чертёж общего вида и сборочный чертёж вентили запорного

Сравнивая данные чертежи, приходим к выводу, что «чертеж общего вида (объект сравнения) – это документ, определяющий конструкцию изделия, взаимодействие его основных составных частей и поясняющий принцип работы изделия» [3, С.255]; «сборочный чертеж (средство сравнения) – документ, содержащий изображение изделия (сборочной единицы) и другие данные, необходимые для его сборки (изготовления) и контроля» [3, С.255]. Различное в этих понятиях то, что чертеж общего вида содержит более полную информацию о составляющих частях сборочной единицы, по данному чертежу можно представить форму всех деталей, так как он предназначен для разработки рабочих чертежей изделий. В отличие от чертежа общего вида, сборочный чертеж предназначен только для сборки составных частей и поэтому содержит количество изображений, необходимое только для сборки изделия и его контроля.

Такой подход способствует созданию проблемной ситуации на уроке, повышая мыслительную активность студентов. Они более активно воспринимают информацию, нормы и правила изображения конструктивных элементов на чертежах.

В процессе преподавания дисциплины «Инженерная графика» мы выбрали следующие темы для эффективного изучения с помощью способа сравнения изображений: эскиз и технический рисунок, рабочий чертеж детали и эскиз, различные виды аксонометрических проекций, разрезы и сечения, разъемные и неразъемные соединения деталей.

Следовательно, использование в педагогической практике способа сравнения изображений способствует выявлению новых свойств сопоставляемых объектов, выделению общих характеристик и различных признаков объектов, что позволяет учащимися более активно и быстро запоминать учебный материал дисциплины «Инженерная графика».

### *Литература:*

1. Brykova L.V. Graphic preparation of engineers: unity of the theory and practice / Графическая подготовка инженеров: Единство теории и практики / Студенчество. Наука. Иноземна мова: зб. матеріалів III міжнарод. науково-практичної конф./ – Харків: ХНАДУ. – 2011. – 292 с. Стр.138-140.
2. Андреев В.И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития. – Казань: Центр инновационных технологий. 2000. – 608 с.
3. Боголюбов С.К. Черчение: Учебник для средних специальных учебных заведений. – 2-ое изд., испр. – М.: Машиностроение, 1989. – 336с.
4. Брыкова Л.В. Формирование графической культуры студентов технического вуза в процессе профессиональной подготовки: дисс... канд.пед.наук: 13.00.02 / Брыкова Людмила Валерьевна. – Курск, 2011. – 237 с.
5. Педагогика. Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. - М.: Издательский центр "Академия", 2002 - 576 с.
6. Сластенин В.А. Педагогика : учеб. пособие / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. – М.: Шк. пресса, 2004. – 512 с.
7. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования 28.03.02 «Наноинженерия» и уровню высшего образования Бакалавриат, утвержденный приказом Минобрнауки России от 19.09.2017 № 923. [Электронный ресурс] // URL: <http://fgosvo.ru/news/6/1575> (дата обращения 28.10.2020).

**Булатов Е.В.**

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

## **АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩЕГО МЕХАНИЗМА ЗАЩИТЫ ПРАВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Существующий на сегодняшний день закреплённый положениями действующего трудового законодательства механизм защиты трудовых прав молодых специалистов далеко не идеален. Однако нельзя отрицать того факта, что отечественный законодатель все-таки предпринимает определенные шаги, направленные на совершенствование юридической обеспеченности гарантий соответствующих прав молодых специалистов. Попытаемся проанализировать последние законодательные новеллы в контексте интересующей нас проблематики и сделать на этой основе выводы об актуальных направлениях дальнейшего совершенствования механизма защиты прав молодых специалистов в сфере трудовых отношений.

Как известно, наиболее распространенными нарушениями трудовых прав выпускников вузов и других молодых специалистов являются следующие действия работодателей: перед приемом на работу молодым специалистам предлагают в течение нескольких месяцев пройти бесплатную (либо с частичной оплатой) стажировку, что фактически является формой принудительного труда; злоупотребляя своим положением, работодатели зачастую не оформляют трудовой договор с молодыми специалистами в письменной форме, что является грубым нарушением Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и потенциально может повлечь множество других ущемлений их прав; вместо трудового договора заключается гражданско-правовой договор, работа по которому существенно снижает уровень социальной защиты; вопреки прямому запрету, установленному частью 4 ст. 70 ТК РФ [1], молодым специалистам устанавливается испытательный срок при приеме на работу. При этом следует отметить, что за защитой своих нарушенных трудовых прав молодые специалисты обращаются редко, так как считают, что причиной является отсутствие у них опыта работы [2, с. 23].

В 2013 г. в ТК РФ был внесен ряд изменений, направленных на повышение уровня социальной защиты молодых специалистов [3]. Но говорить об их достаточности довольно сложно.

Статьей 64 ТК РФ предусмотрены основные гарантии при заключении трудового договора: запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, какое бы то ни было прямое или

косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

В соответствии с внесенными в ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» изменениями запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о прямом или косвенном ограничении прав, а также указание преимуществ потенциальных работников [4]. То есть объявления о приеме на работу, в которых обозначены предпочтения работодателя, не связанные с деловыми качествами работников, являются незаконными.

Данная мера носит императивный характер, поэтому в случае распространения информации о свободных местах или вакантных должностях, которые содержат вышеуказанные ограничения, работодатели привлекаются к административной ответственности на основании ст. 13.11.1 КоАП РФ «Распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера» [5].

В соответствии с разъяснениями Минтруда России от 24 июля 2013 г. введение запрета предусматривается на распространение данной информации гражданами, должностными лицами, юридическими лицами в любых формах и пределах без каких-либо исключений [6]. При этом в случае размещения указанной вакансии на интернет-сайте, который не зарегистрирован в качестве СМИ, ответственность за правонарушение лежит на владельце сайта. Помимо этого, к административной ответственности могут быть привлечены граждане, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, например, промоутеры, осуществляющие раздачу листовок, расклейщики объявлений и др.

Согласно статье 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к

работе с введом или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом [1].

В статье 15 ТК РФ в редакции от 28 декабря 2013 г. появилось положение о том, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В статье 16 конкретизируется, что в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Подчеркивается, что фактическое допущение работника к работе без введом или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается [3].

Кроме того Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. в ТК РФ включена статья 67.1, определяющая последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом: если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, например, начальником отдела кадров или структурного подразделения, куда принят работник, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу). Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами [3].

В статье 59 ТК РФ в редакции Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ расширены основания заключения срочного трудового



договора – для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки [7].

Как известно, в статье 70 ТК РФ в качестве гарантии предусмотрено, что для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, испытание при приеме на работу не устанавливается. Известно также и то, что на практике указанный запрет работодателями повсеместно игнорируется. Представляется, что необходимо усилить действенность рассматриваемой правовой нормы.

Думается, что этому способствовало бы законодательное закрепление типовой формы трудового договора с молодым специалистом, а также установление обязательности регистрации таких договоров в органах государственной инспекции труда либо иных государственных структурах, наделенных контрольными функциями. Кстати, предложенная мера позволила бы контролировать и соблюдение вышеупомянутых требований действующего законодательства относительно формы и срока действия трудовых договоров с молодыми специалистами.

Кроме того следует учитывать то обстоятельство, что поддержку молодым специалистам можно предусмотреть на региональном уровне – в законодательстве соответствующего субъекта РФ, а также при помощи социального партнерства – в локальных нормативных актах и коллективном договоре конкретной организации.

Примером принятия в организации локальных нормативных актов, регулирующих гарантии молодым специалистам и их наставникам, могут быть положения о стажировке и наставничестве, которые уже приняты в отдельных организациях. Такой подход достаточно эффективно позволяет реализовать основные задачи наставничества: оказание помощи стажеру в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта; обучение стажера в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране и безопасности труда; содействие достижению стажером высокого качества труда; вхождение стажера в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры и установление длительных трудовых

отношений с организацией; воспитание у стажера чувства личной ответственности за эффективную работу на порученном участке работ.

Итак, проведенный краткий анализ действующего трудового законодательства свидетельствует о том, что в нем все-таки присутствует некоторая тенденция к усилению механизма защиты прав молодых специалистов в сфере трудовых отношений. Однако слабых звеньев в этом механизме еще довольно много, а значит, настоятельная потребность в его совершенствовании продолжает сохраняться.

### *Литература:*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // Собрание законодательства РФ. – 2002, № 1, ч. I. – Ст. 3. – (с изм. и допол.).

2. Чикирева И.П., Чикирева Д.О. Проблемы правового регулирования трудоустройства выпускников высших учебных заведений // Вестник Омской юридической академии. – 2014. – № 2. – С. 23-26.

3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»: федеральный закон от 28.12. 2013 г. № 421-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 52, ч. I. – Ст. 6986.

4. О занятости населения в Российской Федерации : закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. – (с изм. и допол.) // [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)

6. Работодатели, редакции СМИ, владельцы сайтов, расклейщики объявлений могут быть привлечены к ответственности за распространение информации о вакансиях, содержащей ограничения дискриминационного характера: разъяснения Мин-ва труда и соц. защиты РФ от 24 июля 2013 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/employment/employment/345>

7. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: федеральный закон от 02.07. 2013 г. № 185-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 27. – Ст. 3477.

**Бурковский Е.В.**

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

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР КАК ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РИСК И МЕТОДЫ ЕГО МИНИМИЗАЦИИ**

Основа менеджмента – это человеческий фактор, заключенный в знании субъектом управления своего дела, в умении организовать собственный труд и работу коллектива, в заинтересованности, к саморазвитию и творческой деятельности.

Центральной фигурой менеджмента выступает профессионал - управляющий, способный видеть перспективы развития дела, которым он занимается, умеющий быстро оценивать реальную ситуацию, находящий оптимальное решение для достижения поставленной цели. В этой связи менеджер должен обладать определенными профессиональными и личными качествами: высокой компетентностью, гибкостью мышления, умением идти на риск, напористостью, умением реализовать намеченные планы, быть лидером в коллективе.

Основой человеческого фактора является личность - психологический облик человека, как дееспособного члена общества, сознающего свою роль в обществе.

Проявление человеческого фактора иногда бывает неожиданным. Любая ошибка стоит компании потери прибыли и ресурсов (человеческих, временных, производственных). Качество, безопасность, IT-инфраструктура, репутация — неполный список уязвимых аспектов, способных ощутимо пострадать от человеческой ошибки. Поэтому организация должна научиться минимизировать влияние человеческого фактора.

На самом деле человеческий фактор - это всего лишь обычный организационный риск, который нужно закладывать при разработке стратегий и постановке задач. У организации должна быть схема реагирования на инциденты и защита от основных видов человеческих ошибок, которые могут быть как непреднамеренные, так и злонамеренные (взлом, кража, увод данных, хантинг команды на новое место и т.д.).

Так, человеческий фактор стоил агентству NASA 165,6 млн. \$. В 1999 году команда инженеров, создающих софт для нового орбитального аппарата Mars Climate Orbiter, не смогла перевести единицы измерения из

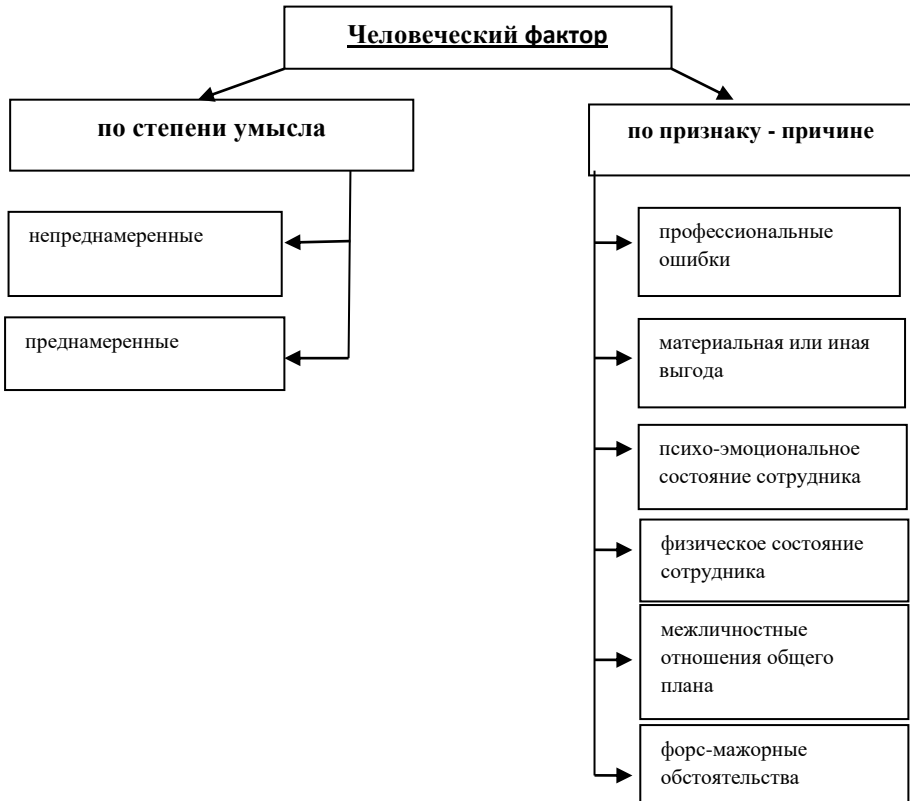
английской системы мер в метрическую. Данные в системе управления были перепутаны, и космический аппарат потерялся в космосе.<sup>30</sup>

Все человеческие факторы можно классифицировать по двум критериям (Рис 1.1).

Рис 1.1. Классификация человеческих факторов

Первая классификация, по степени умысла, наиболее общая, охватывающая все остальные группы двумя блоками.<sup>31</sup>

1. Непреднамеренные ошибки— ситуации, возникающие



<sup>30</sup> Купер, Д. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки / Д. Купер, И.Т.Робертсон, Г.Тинлайн. – М.: «Вершина», 2019.

<sup>31</sup> Akintoye I.R., Adidu F.I., Owojori A.A. Management and organization: a book of readings. akure: Tonygay (Educational Publishers) Ltd. 2019. - 526 p

2. вне зависимости от желания сотрудника совершить неправильное действие. Обычно они возникают случайно или из-за воздействия третьей стороны, но тем не менее это не значит, что вины сотрудника нет: здесь играет роль фактор невнимательности, небрежности, непонимания и т.д.

3. Преднамеренные ошибки— влияние человеческого фактора, обусловленное злым умыслом либо некачественным исполнением обязанностей. Сюда можно отнести все правонарушения против безопасности, нарушения трудовой дисциплины, конфликты, кражи и т.д. В этих случаях у человека есть вина, мотив, осознание действия и он, как правило, имеет чёткое представление о том, что произойдёт в случае обнаружения его ошибки. Или же он точно знает, что его лень, халатность, недопонимание рано или поздно приведут к ошибке.

Вторая классификация, важная именно для целей и задач бизнеса, разработки, производства — то есть коммерческой сферы, — это группировка по признаку-причине.

1. Профессиональные ошибки— группа ошибок, которые совершает сотрудник в своей непосредственной деятельности. Их истоки могут крыться в излишней самоуверенности, в плохом обучении, в непонимании предмета, случайности и т.д.

Методы минимизации:

- установка правил работы, общих стандартов (например, code style), которые будут выполняться всеми в компании;
- проведение периодического обучения, презентаций работы разных отделов и продуктов, обсуждение нововведения на совещаниях для того, чтобы профессиональный уровень сотрудников не останавливался в день заключения трудового договора, а рос.
- перераспределение задачи между сотрудниками, чтобы не снижать уровень внимания к деталям;
- борьба с микроменеджментом — стремлением отдельных сотрудников контролировать все процессы, а ещё лучше выполнять всю работу.

2. Материальная или иная выгода— ситуации, в которых человеческий фактор срабатывает из-за преднамеренных действий человека, желающего получить выгоду. Случайность здесь как правило исключена, все действия обдуманы, у сотрудника есть план достижения своей цели. Это та самая группа ситуаций, для исключения которых нужно предпринимать действия, предупреждающие нарушения.

Методы минимизации:

- исключение беспрепятственного и неконтролируемого доступа сотрудников к важным данным - надёжное распределение прав

доступа, возможность физической защиты, механизм приватных клиентов и тотального логирования выгрузки, формирования и печати отчётов (в том числе списков клиентов).

- проверка сотрудников в момент приёма на работу;
- оценка резких изменений в поведении сотрудников — как правило, нарушение безопасности имеет свою мотивацию и готовится заранее.

3. Психозэмоциональное состояние сотрудника— огромная и сложная группа, про которую чаще всего говорят «человеческий фактор» и с которой реже всего работают. Если сотрудник резко меняет настроение, испытывает жизненные трудности или горе, он может оказаться неэффективным работником, который будет ошибаться (реже — будет стремящейся к выгоранию машиной, реализующей задачу за задачей).<sup>32</sup> В любом случае конечный исход — это ошибки, выгорание и брошенная работа. Обычно это списывают на слабохарактерность в одном случае или трудоголизм в другом, но мало кто думает о том, что человек в таких состояниях находится под воздействием физиологических процессов. Человек внутри такого дисбаланса не может работать по-настоящему продуктивно.

Методы минимизации:

- обеспечить возможность сотрудника в период тяжелого психозэмоционального состояния, связанного с семейными или бытовыми проблемами, работать меньше или не работать вовсе несколько дней без финансовых потерь;
- не эскалировать ситуацию, если возникает внезапный конфликт;
- исключить на время работника, находящегося в тяжелом психозэмоциональном состоянии, из важных бизнес-процессов.
- транслировать работнику в стрессовой ситуации, что он нужен, важен для организации.

4. Физическое состояние сотрудника— ещё одна очень серьёзная группа, вызывающая влияние человеческого фактора на бизнес.

Методы минимизации:

- своевременная оплата больничных листов;
- обеспечение сотрудников медицинской страховкой и мотивацией проходить обследование и лечение в нужном объёме;
- регулировка графика отпусков с учётом потребностей и возможностей работника;
- возможность удаленной работы для болеющих сотрудников.

---

<sup>32</sup> Amaefule E.F. Human capital accounting: should employees be classified as assets? // Journal of Business and Public Policy. 2020. No. 2 (1). P. 56 - 76.

5. Форс-мажорные обстоятельства— это настоящий бизнес-риск, внутри которого заложен человеческий фактор в силу того, что все люди по-разному ведут себя в экстремальных условиях. Сюда можно отнести технологические катастрофы, отраслевые проблемы, экономический кризис, валютный риск и т.д. Внутри этой группы возникают ситуации, в которых всегда нужно действовать максимально хладнокровно и пытаться сохранить минимально жизнеспособный бизнес, отладить и перестроить процессы исходя из возникших реалий.

Таким образом, к методам минимизации логично отнести:

- во-первых, не создавать панику среди сотрудников;
- во-вторых, предоставлять сотрудникам открытый доступ к актуальной информации.

### *Литература:*

1. Akintoye I.R., Adidu F.I., Owojori A.A. Management and organization: a book of readings. akure: Tonygay (Educational Publishers) Ltd. 2019. - 526 p

2. Amaefule E.F. Human capital accounting: should employees be classified as assets? // Journal of Business and Public Policy. 2020. No. 2 (1). P. 56 - 76.

3. Philip Kotler. A framework for marketing management Second Edition Prentice Hall Upper Saddle River, New Jersey, 2016. - 464 p.

4. Johnston R.E., Douglas J. The power of strategy innovation for management personnel's. -Amacon, New York, 2019. P. 6 - 12.

5. Michael H.Mescon, Michael Albert. Franklin Khedouri Management - Hardcover, Published by Harper Collins Publishers, 2017. - 777 p.

6. Кафидов В.В. Стимулирование потребности предпринимателей в развитии человеческого капитала. - М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013. - 131 с. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю. Управление персоналом. Учеб. пособие. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 238 с

7. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход. Учебно-практическое пособие. - М.: Альфа-Пресс, 2018. - 752 с.

8. Социальные основы управления персоналом организации. Социальные проблемы экономического развития предприятий, отраслей в России и за рубежом / В.А. Быстров, Н.И. Новиков, П.К. Дьяков и др. - Saint-Leuis, MO USA: Publishing House Science and innovation Centre, 2018. - 174 с.

**Бурухина Т.Ф.**

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

**Напеденина Е.Ю.**

*Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова  
г. Москва, Россия*

## **АКТУАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ НА ЭТАПЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Одним из важнейших факторов достижения целей устойчивого развития общества в современных условиях является человеческий капитал. Понятие человеческого капитала включает здоровье, совокупность способностей, знаний, умений, навыков, опыта, которые используются индивидом для обеспечения своих потребностей. Одной из составляющих человеческого капитала является профессионализм. Профессионализм подразумевает высокую степень овладения человеком технической и психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям и является важнейшим источником повышения производительности труда и экономического роста.

Профессионализм формируется в процессе профессионального становления путем актуализации личности, которая предполагает реализацию ее потенциала, способностей и возможностей.

Профессиональное становление – длительный процесс, в котором выделяют несколько этапов. Предварительный этап, когда человек осознает свои потребности и возможности и получает общее представление о профессии. Подготовительный этап получения профессионального образования, необходимых знаний, умений и навыков. Этап начала профессиональной деятельности, когда происходит адаптация к условиям работы, и этап профессионализации: превращения специалиста в профессионала. Именно на этом этапе и происходит профессиональное становление личности. Предшествующие этапы создают основу, готовят человека к профессиональной деятельности. Подготовительный этап, по нашему мнению, имеет особое значение, так как именно на этом этапе формируются качества личности, умения и навыки, позволяющие ей развиваться и совершенствоваться на протяжении всей жизни.

Целью данной работы является определение факторов, актуализирующих личность на этапе подготовки к профессиональной деятельности, и характера их воздействия.



Предварительный этап профессионального становления личности заканчивается при переходе из общеобразовательной в профессиональную школу. Его количественной характеристикой могут служить результаты ГИА по профильным предметам. Предполагается, что высокий балл ЕГЭ дает возможность не только поступить в образовательное учреждение высшего профессионального образования, но и прогнозирует успешность освоения изучаемых там дисциплин. Однако на начальных этапах обучения в высшей школе обнаруживаются несоответствие между балами ЕГЭ и оценками промежуточной аттестации по соответствующим дисциплинам образовательных программ высшего образования [1].

Нами был проведен статистический анализ данных о результатах ЕГЭ и результатах промежуточных аттестаций студентов младших курсов, исследована связь между ними. Случайным образом выбрана учебная группа студентов II курса бакалавриата направления подготовки «Химическая технология» Российского химико-технологического университета имени Д. И. Менделеева (РХТУ). Сформированы 8 выборок оценок обучающихся: баллы ЕГЭ по математике (ЕГЭМ); оценки промежуточного контроля по дисциплине «Математика» за первый (М1), второй (М2) и третий (М3) семестр, измеренные в соответствии с рейтинговой системой в 100-балльной шкале; баллы ЕГЭ по химии (ЕГЭХ); оценки промежуточного контроля по дисциплинам «Неорганическая химия» и «Органическая химия» за первый (Х1), второй (Х2) и третий (Х3) семестр.

Проведена первичная статистическая обработка каждой из указанных выборок. В каждой выборке значения  $\{x_k\}$  сортированы по убыванию. Для каждой выборки найдены:

1) размах выборки ( $R$ ) - разность между наибольшим и наименьшим наблюдаемым в выборке значением  $R = x_{\max} - x_{\min}$ ;

2) медиана выборки – значение, делящее сортированную выборку на две равные по числу наблюдаемых значений части;

3) определены квартили – значения, делящие сортированную выборку на четыре равные по числу наблюдаемых значений части;

4) найдено выборочное среднее значение 
$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{k=1}^n x_k \cdot$$

Результаты первичной обработки указанных данных приведены в таблице 1.

**Характеристики выборок**

Выборка	Размах выборки	Первый квартиль	Медиана	Третий квартиль	Выборочное среднее
ЕГЭМ	20	62	62	68	63,1
М1	25	56	59,5	70	62,7
М2	33	56	71,5	75	67,9
М3	40	64	74	88	71,8
ЕГЭХ	31	69	73	75	72,8
Х1	27	57	62	73	65,1
Х2	26	63	71	75	69,2
Х3	38	64	72,5	76	69,5

Из табл. 1 видно, что размах варьирования результатов ЕГЭ по обоим предметам невелик, что, вероятно, обусловлено формированием учебных групп по результатам конкурсного отбора. Выборочное среднее ЕГЭ по химии выше, чем по математике, что объясняется профильной направленностью образовательного учреждения. В процессе освоения дисциплин высшего образования размах варьирования оценок увеличивается с каждым семестром. Это означает, что в первоначально относительно однородной по успеваемости группе происходит стратификация, то есть выделяются «сильные» (с высокими баллами) и «слабые» (с низкими баллами) студенты.

Медианы всех выборок, за исключением ЕГЭ по химии, не совпадают со средними значениями, что свидетельствует о несимметричности соответствующих распределений. Медианы выборок оценок ЕГЭ, оценок первого семестра по математике и химии смещены в сторону первого квартиля. Следовательно, в области невысоких оценок плотность этих распределений выше, чем в области высоких. Медианы выборок оценок 2 и 3 семестра и по математике, и по химии, наоборот, смещены в сторону третьего квартиля. Следовательно, в области высоких оценок плотность этих распределений выше, чем в области невысоких. Расположение медиан выборок подтверждает наличие в процессе обучения сложного адаптационного периода.

С целью выявления связи между баллами ЕГЭ и баллами, промежуточных аттестаций соответствующих дисциплин высшего образования для каждой пары выборок, относящихся к дисциплине математика: ЕГЭМ - М1; ЕГЭМ - М2; ЕГЭМ - М3; М1 - М2; М1 - М3; М2 - М3 и для каждой пары выборок, относящихся к дисциплине химия:

ЕГЭХ - X1; ЕГЭХ - X2; ЕГЭХ - X3; X1 - X2; X1 - X3; X2 - X3 находили выборочный коэффициент ранговой корреляции Спирмена ( $\rho_s$ ), который оценивает величину различия у обучающихся в баллах соответствующих аттестаций и методами математической статистики проверяли гипотезу о наличии ранговой корреляции.

Проверка гипотезы проведена с помощью T – критерия, критическую точку которого находили по таблице критических точек распределения Стьюдента при уровне значимости  $\alpha=0,05$ .

Если  $|\rho_s| < T_{кр}$ , корреляция между баллами статистически незначима.

Если  $|\rho_s| \geq T_{кр}$ , между баллами есть значимая корреляционная связь [2].

Результаты проверки гипотезы о наличии корреляционной связи между баллами приведены в таблицах 2 и 3.

*Таблица 2.*

**Проверка гипотезы о наличии корреляционной связи для выборки оценок ЕГЭ и выборки оценок промежуточной аттестации по дисциплине математика**

Выборки	ЕГЭМ; М1	ЕГЭМ; М2	ЕГЭМ; М3	М1; М2	М1; М3	М2; М3
$\rho_s$	0,40	-0,05	0,20	0,43	0,49	0,49
$T_{кр}$	0,48	0,53	0,52	0,48	0,46	0,46
корр.	нет	нет	нет	Нет	есть	есть

Из таблицы 2 видно, что между результатами ЕГЭ по математике и результатами промежуточной аттестации по дисциплине математика нет статистически значимой корреляционной зависимости. Это означает, что высокие баллы ЕГЭ не являются показателем готовности к успешному обучению в высшей школе [3]. Корреляции между результатами промежуточной аттестации по математике в 1 и 2 семестрах также не выявлено. Вероятно, это обусловлено проблемами адаптации к особенностям обучения в высшей школе. Значимая корреляционная связь обнаруживается только между баллами по математике, полученными в 1 и 3 семестрах и во 2 и 3 семестрах. Та же картина (см. табл. 3) наблюдается по дисциплине химия.

Таблица 3.

**Проверка гипотезы о наличии корреляционной связи для выборки оценок ЕГЭ и выбороч оценок промежуточной аттестации по дисциплине химия**

Выборки	ЕГЭХ; X1	ЕГЭХ; X2	ЕГЭХ; X3	1; X2	1; X3	2; X3
$\rho_{\epsilon}$	0,07	0,17	0,12	0,48	0,51	0,73
$T_{кр}$	0,53	0,52	0,53	0,47	0,46	0,36
корреляц.	нет	нет	нет	есть	есть	есть

Наличие корреляционной зависимости между результатами промежуточной аттестации как по дисциплине математика, так и по дисциплине химия свидетельствует о единстве образовательной среды Университета, преемственности содержания, технологий и форм обучения подтверждает междисциплинарный характер образовательного процесса.

Результаты приведенного статистического анализа позволяют сделать следующие выводы.

1. Помимо высоких баллов ЕГЭ, которые позволяют пройти конкурсный отбор, для успешного обучения в высшей школе необходимо наличие профессионального самоопределения [4, 5], навыков решения профессиональных и личностных проблем, творческой деятельности [6, 7].

2. При переходе в профессиональную школу обучающийся сталкивается с рядом не только учебных, но и психологических проблем, обусловленных структурой и особенностями образовательного процесса высшей школы. Противоречие между сложившимися установками и стереотипами и новыми условиями обучения являются актуализирующими факторами, которые включают механизм актуализации личности как способ разрешения этих противоречий.

3. Актуализация как вид социальной и психологической активности обучающегося инициирует осознание, формирование, активизацию и реализацию его личностного потенциала. Количественным показателем этого процесса является повышение оценок промежуточного контроля во втором и третьем семестрах.

4. Процесс актуализации личности носит индивидуальный характер. Неадекватная оценка личности, отсутствие позитивного отношения к своим личностным свойствам, ценностям, способности строить систему многоплановых отношений с самим собой и другими людьми, разочарованность своим профессиональным выбором и другие факторы не позволяют адаптироваться в обучению в высшей школе. Процесс

актуализации формируется в результате взаимодействия внутренних (самоактуализация) и внешних (актуализирующих) факторов. Деятельность педагогического коллектива образовательной организации должна быть направлена на создание таких актуализирующих факторов, которые способствовали развитию его личностного потенциала [8].

### *Литература:*

1. Бурухина Т.Ф., Напеденина Е.Ю. Проблемы математической подготовки инженерно-технических кадров // Вопросы педагогики. 2019. № 3. С. 65-68.

2. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.: Речь, 2010. – 350 с.

3. Соловьев А.Н., Бурухина Т.Ф. Анализ уровня подготовки абитуриентов по математике в «эпоху ЕГЭ». // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2009. № 7-2(70). С. 68-72.

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

5. Бурухина Т.Ф., Напеденина Е.Ю. Система довузовской подготовки как фактор становления профессионального самоопределения молодежи // В сб. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях Сборник материалов X Юбилейной Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 65-летию БГТУ им. В.Г. Шухова: в 2 частях. Под ред. С.А.Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. 2018. С. 154-158.

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

7. Бурухина Т.Ф., Напеденина Е.Ю. Развитие творческих способностей как фактор профессионального становления личности В сб.: Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ "Нацразвитие". Международная научно-методическая конференция «Проблемы управления качеством образования»; Международная студенческая научная конференция «Поколение будущего». Выпускающий редактор Ю.Ф. Эльзессер; Ответственный за выпуск С.В. Викторенкова. 2019. С. 73-78.

8. Бурухина Т.Ф. Технология эффективной социально-профессиональной адаптации первокурсников В сб.: Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. сборник материалов VIII международной научно-практической конференции, посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов : в 2 ч.. Белгородский государственный технологический университете им. В.Г. Шухова. 2016. С. 272-280.

**Бурьянец В.А.**

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

### **ОЦЕНКА МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Набор молодых специалистов – это неотъемлемый элемент деятельности любой современной организации. В настоящий момент рынок труда предъявляет к молодым работникам довольно высокие требования, поскольку переполнен ими. Молодым специалистам приходится адаптироваться, формируя свои трудовые ориентиры. Работодатели могут помогать им в этом, проводя психодиагностику, направленную на выявление мотивов и стимулов к труду, повышая этим уровень профессионального самоопределения у новичков<sup>33</sup>.

Анализ мотивационной сферы молодых специалистов даст компании стратегическое преимущество, поскольку они – будущее организации, преемники корпоративной культуры и опыта старших сотрудников<sup>34</sup>. Также исходя из результатов оценки источников мотивации молодежи руководству можно будет оптимизировать систему мотивации, найдя более рациональные варианты воздействия. Молодые сотрудники будут более замотивированы, что повысит эффективность их труда, уровень инновационных предложений. Этим и обуславливается актуальность данной статьи.

Для начала разберемся, что подразумевается под словосочетанием «молодой специалист». Молодой специалист – это человек с высшим или

---

<sup>33</sup>Кучигина С.К. Формирование трудовой мотивации молодых специалистов в условиях рыночной экономики // Мир науки. 2014. №3. С.1.

<sup>34</sup> Прокофьев А.В., Авилова Ж.Н. Особенности построения системы мотивации и стимулирования молодых специалистов // Актуальные проблемы экономического развития. 2016. С.182.

средним специальным профессиональным образованием, в возрасте от 20 до 30 лет, впервые устроившийся на работу<sup>35</sup>. Молодые специалисты, как особая категория работников, имеют свои особенности, причем как преимущества, так и недостатки. Рассмотрим их в таблице 1.

Таблица 1

**Сильные и слабые стороны молодых специалистов**

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Открытость к получению нового опыта, организация может «воспитать» нового работника под себя.	1. Отсутствие опыта работы в принципе или в определенной сфере деятельности.
2. Готовность работать за меньшую плату, чем уже опытные специалисты.	2. Занятие вакантного места только ради опыта работы, отсутствие видимого результата.
3. Креативность, новаторство, творческие способности.	3. Непринятие «скучного», рутинного, но необходимого труда.
4. Молодые специалисты могут привнести новую информацию, передовой и современный опыт, что будет полезно для старших сотрудников.	4. Необходимость больших временных вложений в новичка, предоставление наставника, что может отвлекать его от основной деятельности.

С целью выявления мотивационной направленности молодых специалистов было проведено исследование с использованием двух методик: опросника для определения источников мотивации (MSI) и теста юмористических фраз. Возрастная группа респондентов – 21-23 года. Это выпускники вузов, имеющие степень бакалавра, некоторые из них продолжают обучение в магистратуре. Количество опрошиваемых – 6 человек.

Первой методикой, которой мы воспользовались, был опросник для определения источников мотивации (MSI), авторства Дж. Барбуто и Р. Сколла<sup>36</sup>. По мнению авторов, мотивация динамична и трудноизмерима,

<sup>35</sup> Жилина И.А., Комаров Г.А. Трудовая мотивация молодых специалистов в России // Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации. 2016. С.105.

<sup>36</sup> Barbuto J.E., Scholl R.W. Motivation Sources Inventory: Development and Validation of New Scales to Measure an Integrative Taxonomy of Motivation. PsychologicalReports, 1998. p.1011.

поэтому акцент делается именно на источниках мотивации, как на отражении взаимоотношений «человек – организация». Рассмотрим источники мотивации и их характеристику в рамках данной методики в таблице 2.

Таблица 2

<b>Источники мотивации</b>	
Название источника	Характеристика
1	2
Внутренние процессы	Человек нацелен делать в основном то, что приносит ему удовольствие.
Инструментальная мотивация	Преобладает желание материального вознаграждения (высокая заработная плата, премии, надбавки и т.д.)
Внешняя Я-концепция	Человек жаждет принятия себя и своих ценностей, способностей от других людей или референтной группы.
Внутренняя Я-концепция	Желание отвечать тем стандартам, которые человек установил для себя сам.
Интернализация цели	Желание достигать только тех целей, которые стали интернализированными, т.е. соответствующими внутренним ценностям.

Испытуемым предлагается 30 утверждений, на которые они должны ответить по 7-балльной шкале: полное нет; нет; скорее нет; не знаю; скорее да; да; полное да.

В результате исследования были получены следующие баллы по каждому респонденту (таблица 3).



Результаты оценки источников мотивации

№ респондента	Баллы				
	Внутренние процессы	Инструментальная мотивация	Внешняя Я-концепция	Внутренняя Я-концепция	Интернализация цели
1	6	12	3	9	1
2	7	14	-4	9	-6
3	12	12	-5	0	-8
4	2	-7	-14	4	5
5	5	5	-2	12	4
6	8	6	5	6	5

Чтобы отразить тенденцию к определенным источникам мотивации у молодых специалистов, построим диаграмму, показывающую среднее арифметическое значение.

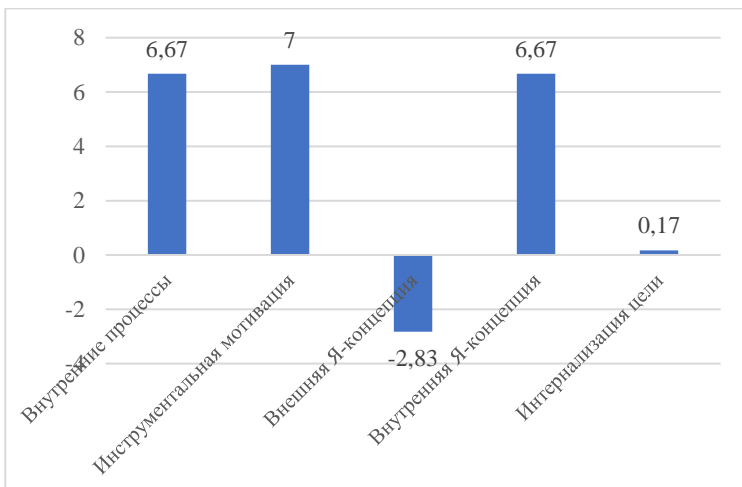


Рис. 1. Средние баллы всех источников мотивации

Исходя из полученных данных, лидирующими источниками мотивации у молодых специалистов оказались: инструментальная мотивация – 7 баллов; внутренние процессы – 6,67 баллов и внутренняя Я-концепция – 6,67 баллов. Несмотря на отсутствие необходимого опыта, молодежь стремится выбирать место работы с более высокой заработной

платой и всевозможными материальными бонусами, ожидая за свой труд справедливого вознаграждения. К сожалению, на практике реализовать это довольно сложно, ведь работодатели отдадут предпочтение работникам с опытом для высокооплачиваемых должностей. Также значительное место в мотивационной сфере молодых сотрудников занимают внутренние процессы, т.е. они больше предпочитают делать то, что приносит удовольствие, моральное удовлетворение, наслаждение. Прекрасно, если работа соответствует этим критериям, но рутинный и монотонный труд также являются неотъемлемыми частями многих профессий. Стоит отметить и роль внутренней Я-концепции. Молодые специалисты стараются «не терять себя», действуя исходя из собственных правил и стандартов, не поддаваясь на мнение толпы, когда это не нужно.

Источники мотивации, получившие наименьшие значения: внешняя Я-концепция – -2,83 баллов и интернализация цели – 0,17 баллов. Это означает, что молодые специалисты не сильно жаждут общественного признания, для них гораздо важнее соответствовать своим стандартам. При этом они готовы упорно работать, даже если у компании другие ценности.

Следующая методика – тест юмористических фраз (ТЮФ), авторы А.Г. Шмелев и В.С. Болдырева<sup>37</sup>. В качестве материала в ней предложено 44 юмористических афоризма, каждый из которых нужно отнести к одной из 9 тем:

1. агрессия (самозащита);
2. взаимоотношения полов;
3. пагубные пристрастия (пьянство);
4. деньги;
5. мода;
6. карьера;
7. семейные неурядицы;
8. человеческая глупость;
9. бездарность в искусстве.

Чем больше фраз занесено в тему, тем сильнее она волнует испытуемого. Данная методика дает нам нестандартную информацию о движущих мотивах личности. Рассмотрим групповой результат, путем занесения полученных баллов в таблицу 4 и расчета среднего арифметического по группе.

---

<sup>37</sup> Гребень Н.Ф. Психологические тесты для профессионалов. Мн., 2007. 496 с.

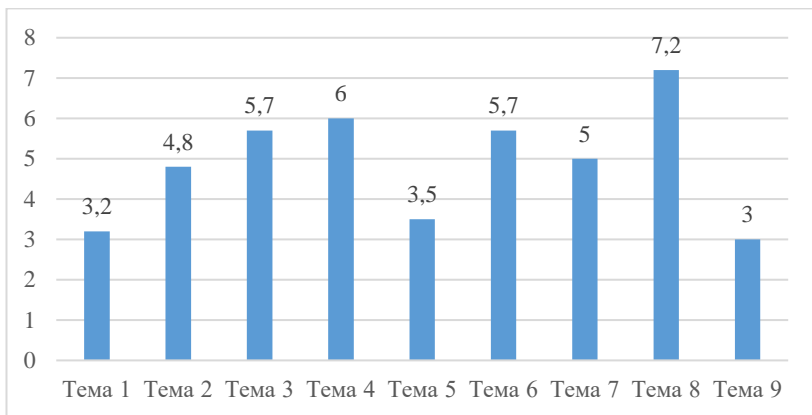
Таблица 4

**Групповой результат проведения методики ТЮФ**

№ респондента	№ темы/количество фраз								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	6	5	5	8	5	5	4	3	3
2	1	2	5	6	5	3	9	8	5
3	3	9	5	2	2	3	3	14	3
4	2	7	5	7	5	9	3	5	1
5	2	5	6	5	3	5	5	9	4
6	5	1	8	8	1	9	6	4	2
Среднее арифметическое	3,2	4,8	5,7	6	3,5	5,7	5	7,2	3

Представим полученный результат графически, с помощью диаграммы (рис. 2.).

При интерпретации важно обращать внимание на наибольшие и наименьшие показатели, так называемые точки экстремума. Так можно определить повышенное внимание к теме или же ее избегание. На основании этого делается вывод о наличии конкретных мотивов и преград.



**Рис. 2. Графическое отображение результата проведения методики ТЮФ**

Анализируя диаграмму, можно отметить, что высокие баллы получили следующие темы: тема 3 (пагубные пристрастия, пьянство) и

тема 6 (карьера) – по 5,7 баллов; тема 4 (деньги) – 6 баллов; тема 8 (человеческая глупость) – 7,2 баллов.

Довольно высокое значение темы 3 не обязательно свидетельствует о том, что человек имеет вредные привычки, скорее всего у него присутствует большое внутреннее напряжение, и фокус внимания направлен на то, чтобы его снять. Преобладание темы 6 означает, что молодые специалисты нацелены добиваться успехов в карьере, продвижения по служебной лестнице. Тема 4 показывает заинтересованность в личном материальном благополучии, стремление заработать больше денег. Тема 8 имеет самое высокое значение, что говорит об обеспокоенности человеческой глупостью. Так, молодые специалисты заинтересованы в получении новых знаний, обладающих полезностью и достоверностью, хотят расширять свой кругозор.

Низкие баллы получили: тема 9 (бездарность в искусстве) – 3 балла; тема 1 (агрессия, самозащита) – 3,2 балла; тема 5 (мода) – 3,5 балла. Итак, опрошенная группа молодых специалистов обладает низкой эстетической сензитивностью, их стремление к самосохранению также можно назвать небольшим, самовыражение посредством внешних атрибутов, вплоть до радикализма также слабо развито.

Сравнив результаты обеих методик, можем сделать вывод о том, что молодые специалисты больше склонны к инструментальной мотивации, то есть их основной мотив – это получение материальных благ. Большую роль в мотивационной сфере молодежи также играет возможность развития, получение новых, современных знаний, повышение своей профессиональной компетентности, карьерный рост. У молодых специалистов присутствует внутренняя напряженность, в виду состояния неопределенности, которое характерно для многих людей, недавно окончивших учебное заведение. Также для испытуемых свойственно стремление к индивидуальности, следование собственным ценностям и стандартам в жизни.

Исследование особенностей мотивационной сферы молодых специалистов – это огромный шаг для организации, содействующий благополучию данной категории работников, снижению степени неопределенности и стресса, повышению результативности деятельности<sup>38</sup>. К тому же, мероприятия, разработанные в рамках

---

<sup>38</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. 452.

совершенствования мотивации молодых специалистов, помогут снизить текучесть кадров на предприятии.

*Литература:*

1. Barbuto J.E., Scholl R.W. Motivation Sources Inventory: Development and Validation of New Scales to Measure an Integrative Taxonomy of Motivation. *Psychological Reports*, 1998. p.1011–1022.

2. 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.

3. Гребень Н.Ф. Психологические тесты для профессионалов. Мн., 2007. 496 с.

4. Жилина И.А., Комаров Г.А. Трудовая мотивация молодых специалистов в России // Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации (Социальный инженер-2016). 2016. С.105-107.

5. Кучигина С.К. Формирование трудовой мотивации молодых специалистов в условиях рыночной экономики // Мир науки. 2014. №3. С.1-8.

6. Прокофьев А.В., Авилова Ж.Н. Особенности построения системы мотивации и стимулирования молодых специалистов // Актуальные проблемы экономического развития. 2016. С.181-184.

**Бутиков П.С., Воронова А.Г., Шатохин С.Г.**

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

**ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**Введение.** В образовании термин "профессиональное развитие" может использоваться применительно к широкому спектру специализированного обучения, формального образования или углубленного профессионального обучения, призванного помочь учителям и другим педагогам повысить свои профессиональные знания, компетентность, навыки и эффективность. Однако, когда этот термин используется в контексте образования без квалификации, конкретных примеров или дополнительных пояснений, может быть трудно точно определить, что означает "профессиональное развитие".

На практике профессиональное развитие педагогов охватывает чрезвычайно широкий круг тем и форматов. Например, опыт профессионального развития может финансироваться районным,

школьным или государственным бюджетом и программами, или они могут быть поддержаны грантом Фонда или другим частным источником финансирования. Они могут варьироваться от однодневной конференции до двухнедельного семинара и многолетней программы повышения квалификации.

Развитие образования и знаний в предметной области учителя - например, изучение новых научных теорий, расширение знаний о различных исторических периодах или обучение тому, как более эффективно преподавать содержание и концепции предметной области.

Получение сертификата в рамках определенного образовательного подхода или программы, как правило, от университета или другой аттестационной организации, такой как преподавание курсов повышения квалификации или карьерных и технических программ, кульминацией которых является получение студентами отраслевой сертификации.

Развитие технических, количественных и аналитических навыков, которые могут быть использованы для анализа данных об успеваемости учащихся, а затем использовать полученные результаты для внесения изменений в учебные программы и методы обучения.

Изучение новых технологических навыков, таких как использование интерактивных досок или систем управления курсами таким образом, чтобы повысить эффективность преподавания и успеваемость учащихся.

Совершенствование фундаментальных методов обучения, таких как эффективное управление классом или формулирование вопросов таким образом, чтобы вызвать у учащихся более глубокое мышление и более содержательные ответы.

Работа с коллегами, например в профессиональных учебных сообществах, для совместного развития педагогических навыков или создания новых междисциплинарных курсов, которые преподаются командами из двух или более преподавателей.

Развитие специальных навыков для лучшего обучения и поддержки определенных групп учащихся, таких как учащиеся с ограниченными возможностями в обучении или учащиеся, не владеющие английским языком.

Приобретение лидерских навыков, таких как навыки, которые могут быть использованы для разработки и координации инициативы по улучшению школьного образования или программы общественных добровольцев. Соответствующие обсуждения см. в разделах лидерская группа и совместное лидерство.

Объединение новых и начинающих учителей с более опытными “наставниками-учителями” или “инструкторами-тренерами”, которые моделируют эффективные стратегии обучения, знакомят менее опытных

учителей с новыми идеями и навыками и обеспечивают конструктивную обратную связь и профессиональное руководство.

Проведение исследования действий, чтобы получить лучшее понимание того, что работает или не работает в учебной программе школы, а затем использовать полученные результаты для улучшения качества образования и результатов.

Посещая аспирантуру, чтобы получить ученую степень, такую как степень магистра или доктора в области образования, образовательного лидерства или специализированной области образования.

Вообще говоря, профессиональное развитие считается основным механизмом, который школы могут использовать, чтобы помочь учителям постоянно учиться и совершенствовать свои навыки с течением времени. И в последние десятилетия эта тема была широко исследована, и было разработано множество стратегий и инициатив, направленных на повышение качества и эффективности профессионального развития педагогов. Хотя теорий о профессиональном развитии предостаточно, существует определенный консенсус в отношении некоторых основных характеристик эффективного профессионального развития. Например, однодневные семинары или конференции, которые непосредственно не связаны с учебной программой школы или с тем, что преподают учителя, обычно считаются менее эффективными, чем обучение и возможности обучения, которые поддерживаются в течение более длительных периодов времени и непосредственно связаны с тем, что школы и учителя фактически делают на ежедневной основе. Такие термины и этапы, как устойчивый, интенсивный, непрерывный, всеобъемлющий, согласованный, совместный, непрерывный, системный или наращивание потенциала, а также относящиеся к работе преподавателя и связанные с обучением студентов, часто используются применительно к профессиональному развитию, которое считается более качественным. Тем не менее, существует большое разнообразие теорий о том, какие виды профессионального развития являются наиболее эффективными, а также расходящиеся результаты исследований.

Хотя немногие педагоги будут возражать против необходимости и важности профессионального развития, конкретные программы и возможности обучения могут быть подвергнуты критике или обсуждению по ряду причин, особенно если профессиональное развитие плохо разработано, выполнено, запланировано или облегчено, или если учителя считают, что это не имеет отношения к их потребностям в обучении и повседневным профессиональным обязанностям, среди многих других возможных причин.

Кроме того, руководители школ могут столкнуться с целым рядом проблем при выборе и предоставлении возможностей профессионального развития. Например, одним из распространенных препятствий является нахождение достаточного времени в течение учебного дня для участия учителей в профессиональном развитии. Обеспечение достаточного финансирования является еще одним распространенным осложнением, особенно во времена, когда школьные бюджеты ограничены или сокращаются. Объем финансирования, выделяемого на профессиональное развитие. Другие распространенные проблемы включают недостаточную поддержку профессионального развития со стороны административного руководства, отсутствие интереса или мотивации преподавателей или чрезмерную нагрузку на преподавателей.

Педагоги и политики все чаще рассматривают профессиональное обучение учителей как важную стратегию поддержки сложных навыков, необходимых студентам для подготовки к дальнейшему образованию и работе в 21 веке. Для того чтобы учащиеся овладели сложным содержанием, умением решать проблемы, эффективным общением и сотрудничеством, а также самостоятельностью, учителя должны применять более сложные формы обучения. Эффективное профессиональное развитие является ключом к обучению учителей и совершенствованию педагогики, необходимой для обучения этим навыкам.

Эффективное профессиональное развитие предоставляет учителям достаточное время для изучения, практики, внедрения и осмысления новых стратегий, способствующих изменениям в их практике.

Исследования показали, что система образования, в рамках которой происходит профессиональное развитие, влияет на ее эффективность. В частности, условия для преподавания и обучения как в школах, так и на системном уровне могут препятствовать эффективности профессионального развития. Эффективное внедрение профессионального развития также требует чуткого реагирования на потребности преподавателей и учащихся, а также на контекст, в котором будет происходить преподавание и обучение.

Хорошо спроектированные и внедренные программы профессионального развития должны рассматриваться как важнейший компонент всеобъемлющей системы преподавания и обучения, которая поддерживает студентов в развитии знаний, навыков и компетенций, необходимых им для процветания в 21 веке. Чтобы обеспечить согласованную систему, поддерживающую учителей во всем профессиональном континууме, профессиональное обучение должно быть увязано с их опытом подготовки и введения в курс дела, а также со



стандартами преподавания и оценкой. Она также должна стать мостом к возможностям лидерства для обеспечения всеобъемлющей системы, ориентированной на рост и развитие учителей.

#### *Литература:*

1. Кузьменко Г. А. Развитие личностных качеств обучающихся в учебной и спортивной деятельности. 2013. С. 96-109.
2. Крылова О. Н., Кузнецова Т. С. Рабочая программа педагога Методические рекомендации для разработки. 2019. № 3. С. 24-30.
3. Алексашина И. Ю., Федотова Е. Ю.. Современная оценка образовательных достижений учащихся. 2019. – 160 с.
4. Печеркина, А. А. Развитие профессиональной компетентности педагога: теория и практика [Текст]: монография / А. А. Печеркина, Э. Э. Сыманюк, Е. Л. Умникова : Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 2011. – 233 с.

**Буцык Е. В., Гладкова И. А.**

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

### **РОЛЬ HR-БРЕНДА ОРГАНИЗАЦИИ В ПРИВЛЕЧЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Из года в год на предприятиях все более остро ощущается проблема нехватки молодых специалистов. На наш взгляд, эта проблема возникла в частности из-за двух факторов. Во-первых, из-за произошедших изменений самоопределения молодежи, а во-вторых, из-за отсутствия желания организаций развивать и поддерживать собственный HR-бренд.

HR-бренд организации – целенаправленно построенный положительный имидж работодателей в глазах заинтересованных лиц (нынешние и бывшие сотрудники, кандидаты, клиенты, акционеры), с целью постоянного привлечения лучших специалистов в своей области<sup>39</sup>.

Компании преимущественно приглашают выпускников и молодых специалистов на специфичные позиции. Например, на такие, как:

1. стартовые позиции, которые не интересны опытным специалистам по возрастным ограничениям, характеру выполняемой работы и заработной плате;

---

<sup>39</sup>Мансуров Р.Е. HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала. СПб, 2016.

2. позиции, где есть единственная возможность – «вырастить» работника под себя, так как не существует опытных специалистов нужной квалификации;

3. дефицитные позиции в виду высокой конкуренции за «редкого» работника. В таком случае более эффективное решение – обучение и развитие нового сотрудника, чем привлечение, переманивание и покупка «дорогих», редких и опытных специалистов, присутствующих на рынке труда;

4. позиции, где требуются специфичные знания и навыки. В таком случае удобнее принять и обучить молодого специалиста «с нуля», чем «переучивать» опытного, не сталкивающегося с таким спектром работы.

Но для того, что бы компании эффективно сформировать HR-бренд с целью привлечения молодых специалистов, необходимо иметь представление об их карьерных предпочтениях. К основным предпочтениям можно отнести:

- заработную плату;
- возможность роста и развития;
- работу по специальности и/или сферам интереса;
- возможность обучения;
- благоприятное отношение руководителей<sup>40</sup>.

Рассмотрим подробнее вышеупомянутые предпочтения.

**Заработная плата.** Сегодня многие молодые специалисты не имеют завышенных ожиданий оплаты труда, а адекватно оценивают свой опыт и знания. Но стоит отметить, что низкая заработная плата способна оказать и отрицательное влияние на отношение кандидата к выбору профессии и к компании, которая позиционирует себя как будущий работодатель. Что может привести в целом к переквалификации молодого специалиста и выбору в пользу неофициальной работы. Поэтому при грамотно построенном HR-бренде компании заработная плата молодых специалистов может быть ниже заработной платы опытных специалистов, и как минимум на одном уровне со средней по отрасли.

**Карьерный рост.** У каждого работника есть стимул развиваться и расти, что влияет на его самооценку, а также дает возможность увеличить заработную плату. Молодые специалисты не готовы ждать годами повышения или ротации. Поэтому в рамках HR-бренда, наиболее привлекательными будут те работодатели, которые уже на собеседовании способны обозначить карьерные возможности в компании.

---

<sup>40</sup>Осовицкая Н. HR-брендинг. Работа с поколением Y, новые инструменты для коммуникации, развитие корпоративной культуры и еще 9 эффективных практик. СПб, 2015.

Работа по специальности и/или по сферам интересов. Для выпускников, кто выбирал будущую профессию осознанно в рамках своих интересов, очень важно трудоустроиться по специальности. Как минимум для того, чтобы применить полученные знания, умения и навыки, трудясь и развиваясь во благо себя и организации. Наиболее привлекательны те компании, которые уделяют должное внимание молодым специалистам, стараются быть гибкими под сферу их интересов, например, предлагая участие в различных проектах.

Возможность обучения. Важность данного предпочтения объясняется отсутствием опыта работы. Для успешного прохождения адаптации очень важно проводить обучение молодых специалистов, закреплять за ними наставников, а также всячески проявлять поддержку и интерес со стороны руководителя. Можно предположить, что сила HR-бренда компании также заключается в предоставлении возможности обучения за ее счет. Это повышает не только квалификацию и знания молодого сотрудника, но и уровень его мотивации и ощущения важности и нужности.

Отношение руководства. Для молодых специалистов важно, чтобы работодатель интересовался их успехами на работе, жизнью. Наличие данного фактора повышает их уверенность в себе на работе, что ведет к лояльности и приверженности.

Стоит отметить, что мировая и Российская практики указывают на то, что молодые люди не проявляют должного интереса к престижности компании, считая, что отсутствие навыков и недостаточность опыта не привлекают крупные компании.

Зная основные предпочтения выпускников, рассмотрим основные способы организации работы с молодыми специалистами в рамках HR-бренда. Выделяют 3 основных вида:

- рекрутмент;
- программа стажировок;
- программы набора и развития молодых специалистов.

Рекрутмент. Наиболее часто используемый способ подбора молодых специалистов в виду гибкости и легкости адаптации под отдельные потребности компании, а также относительно невысокой стоимости. Но сложность его организации заключается в том, что во многих компаниях отсутствуют эффективные технологии и методики привлечения и оценки именно молодых специалистов, а также в том, что нет качественных каналов информирования (например, недостаточно качественно работают службы занятости вузов). Рекрутмент не может решить такие задачи, как:

формирование кадрового резерва компании, привлечение временной рабочей силы и некоторые другие<sup>41</sup>.

Программа стажировок. Использование таких программ, с одной стороны, может иметь для работодателя временную ценность (выполнение стажерами временных проектов, привлечение дополнительной рабочей силы во время сезонной активности), а, с другой – являться одним из способов привлечения молодых специалистов на постоянную работу в будущем. Кроме того, стажировка – это лучший способ посмотреть на молодого специалиста «в действии» до его трудоустройства, проверить его потенциал, а также снизить текучесть молодых специалистов в будущем (стажировка позволяет студентам познакомиться с деятельностью и корпоративной культурой компании и принять осознанное решение о дальнейшей постоянной работе в данной компании)<sup>42</sup>.

Программы набора и развития молодых специалистов. Наиболее затратный и наименее гибкий способ, так как процесс разработки программ, как правило, достаточно трудоемкий процесс, который требует учет долгосрочных планов компании в области HR. Но в то же время, он позволяет привлечь по мнению компании лучших молодых специалистов, способных стать успешными и лояльными, что приведет к успехам и самой компании в будущем.

В рамках HR-бренда выделены следующие основные методы привлечения молодых специалистов:

- рекламная кампания в СМИ и интернете;
- участие в форумах и ярмарках вакансий;
- проведение презентаций компании в вузах;
- проведение лекций/семинаров для студентов вузов;
- проведение различных конкурсов и кейс-стади;
- прямое сотрудничество с вузами;
- проведение проекта Top Graduate.

Каждый из перечисленных методов имеет свои преимущества и недостатки, поэтому, как правило, компании не ограничиваются одним из методов, а используют определенную комбинацию.

Конечно, прием молодых специалистов имеет свои недостатки:

- завышенные ожидания и амбиции;

---

<sup>41</sup>Бруксовская О.И., Осовицкая Н.А. Как построить HR-бренд вашей компании. 53 способа повысить привлекательность компании-работодателя. СПб, 2015.

<sup>42</sup>Прудникова К.О. Актуальность применения системы HR-брендинга в управлении персоналом для компаний в условиях высокой конкуренции на рынке труда // Вопросы экономики и управления. 2016. №4.

- низкая профориентация и нечеткая мотивация;
- низкая мобильность;
- социальная незрелость;
- низкий уровень ответственности, идеализированные представления о работе, неорганизованность, и отсутствие навыков поиска работы;
- слабая базовая подготовка;
- слабые представления выпускников о современной бизнес среде.

Таким образом, можно сделать вывод, что в последние годы для рынка труда характерен рост спроса на молодых специалистов, приводящий к высокой конкуренции среди работодателей. Ежегодно перед ведущими компаниями стоят задачи в организации и внедрении новых уникальных HR-проектов и программ, нацеленных не только на отбор лучших выпускников, но и на улучшение и повышение HR-бренда. Так, успешный выход на рынок труда молодых специалистов компаний становится все более сложной задачей, требующей учета деятельности конкурентов и разработки долгосрочной стратегии позиционирования компании как привлекательного работодателя.

#### *Литература:*

1. Бруковская, О.И., Осовицкая, Н.А. Как построить HR-бренд вашей компании. 53 способа повысить привлекательность компании-работодателя [Текст] / О.И.Бруковская, Н.А. Осовицкая. – СПб : Питер, 2015. – 288 с.
2. Мансуров, Р.Е. HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала / Р.Е. Мансуров. – СПб : БХВ-Петербург, 2016. – 143 с.
3. Осовицкая, Н. HR-брендинг. Работа с поколением Y, новые инструменты для коммуникации, развитие корпоративной культуры и еще 9 эффективных практик [Текст] / Н. Осовицкая. – СПб : Питер, 2015. – 243 с.
4. Прудникова, К.О. Актуальность применения системы HR-брендинга в управлении персоналом для компаний в условиях высокой конкуренции на рынке труда [Текст] / К.О. Прудникова // Вопросы экономики и управления. – 2016. – №4. – С. 67-70.

**Бычкова М.А., Киреева А.В.**

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

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

На сегодняшний день все более актуальным становится проблема трудоустройства молодежи. Данная проблема, из года в год, не теряет своей значимости. Она была и остается одной из острейших проблем в сфере труда. Молодые специалисты различных направлений после окончания учебных заведений сталкиваются с различными сложностями на рынке труда.

Сегодня вопрос трудоустройства волнует многих молодых людей. Молодежь определяет наше будущее, и от ее стартовых возможностей зависит интеллектуальный потенциал страны. Молодые специалисты являются самой динамичной частью трудовых ресурсов. Данная возрастная категория обладает повышенной мобильностью, потенциальными способностями к быстрому обучению, нестандартным мышлением и в тот же момент является наиболее уязвимой и маловостребованной группой в вопросах труда и занятости не только в России, но и в странах зарубежья. Несмотря на это, рынок труда молодых специалистов всегда был и будет являться самым крупным инновационным и стратегическим ресурсом государства.

Для понимания проблем трудоустройства молодых специалистов необходимо получить представление о сложившейся ситуации на рынке труда в России.

Согласно данным Росстата, уровень занятости населения (отношение численности занятого населения к общей численности населения в возрасте 15 лет и старше) в июле 2020 г. составил 58,1% [8]

Среди безработных в возрасте от 15 лет и старше доля молодежи до 25 лет составила 18,5 %.(рис.1)

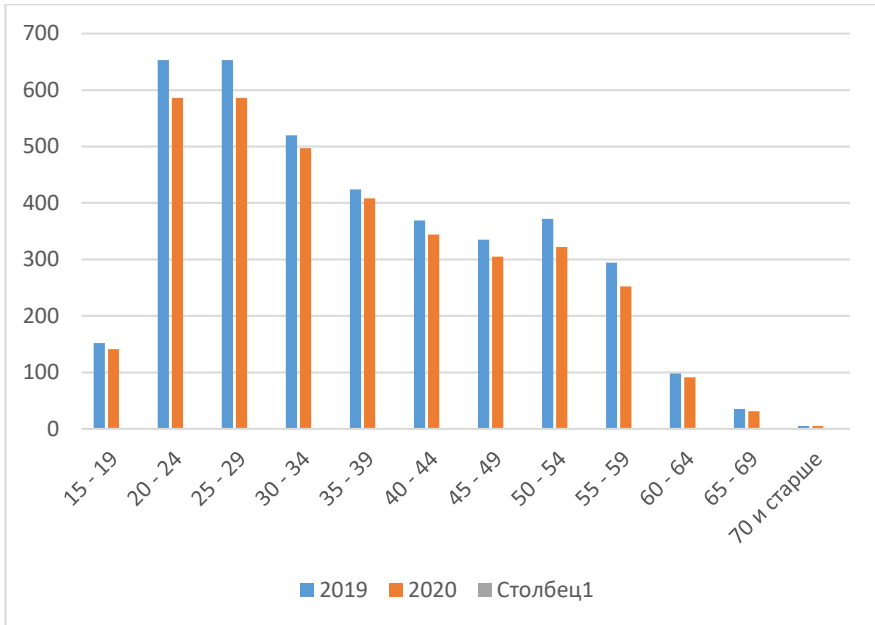


Рис.1. Численность безработных по возрастным группам

На основе выше изложенного можно прийти к выводу, что на данный момент складывается неприятная ситуация на рынке труда: имеется большое количество молодых специалистов, которые готовы работать, но они не могут найти место работы по каким-либо причинам. Рассмотрим некоторые из них.

Работодатели не нанимают молодых специалистов на работу по той причине, что это влечет дополнительное инвестирование в обучение. Они опасаются той ситуации, что работник выучится и покинет организацию, так как молодежи свойственно чаще менять место работы, чем сотрудникам старшего возраста. Еще реже работодатели нанимают молодых специалистов с неоконченным высшим образованием: их надо доучивать больше, чем выпускников.[6]

Другая проблема обусловлена несбалансированностью спроса и предложения на рынке. Большинство свободных вакансий размещено для специалистов с опытом работы, следовательно, выпускникам без опыта найти подходящую вакансию вызывает затруднение. Наличие стажа и

опыта работы является важным требованием к кандидату. Работодатели неохотно принимают на работу сотрудников без опыта, следовательно, у молодых специалистов нет возможности получения такого опыта.

Еще одной проблемой выступает постоянный рост безработицы. Она связана не только с отсутствием рабочих мест, но и отказами молодежи работать за низкую плату. Происходит деформация ценностных ориентаций молодежи, ее неготовность и неправильная мотивация к трудовой деятельности.[7]

Нельзя не сказать и о ситуации на рынках труда, когда число свободных вакансий в разы меньше числа потенциальных работников. В этих условиях шансы трудоустроиться у молодого специалиста без опыта работы существенно снижаются.

Исходя из вышесказанного, существует ряд проблем, которые затрудняют процесс трудоустройства молодых специалистов.

Можно предложить следующие пути их решения:

- ориентировать систему образования на практические потребности рынка;
- помогать молодым специалистам пройти социально-психологическую адаптацию и выйти на современный трудовой рынок;
- проводить стажировки в организациях для выпускников;
- наладить связь между центрами занятости и работодателями;
- обеспечить сотрудничество органов власти, центров занятости с молодежными организациями и движениями.

Правительство России начало проводить активную политику на рынке труда. Она сопровождается следующими мероприятиями:

- помощь молодым специалистам путем создания функциональных центров содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников;
- введение льгот для работодателей, принимающих на работу молодых специалистов;
- расширение системы профессиональной подготовки и переподготовки специалистов;
- проведение общественных работ, способствующих образованию новых рабочих мест;
- проведение масштабных специализированных ярмарок вакансий и учебных рабочих мест для молодежи;
- проведение профориентационных программ со школьниками и студентами.[1]

Предлагаемые мероприятия направлены на снижение безработицы среди молодежи и способствование их трудоустройству.



Молодежи, начинающей свою трудовую деятельность следует порекомендовать:

- изучать актуальные потребности рынка труда конкретного региона;
- начинать работать во время учебы. Практический опыт работы, пусть даже не по специальности, пригодится вам в дальнейшем;
- устраиваться на работу официально, чтобы был опыт работы;
- не завышать свои требования и не претендовать на высокие должности.

Таким образом, проведенное нами исследование выявило, что молодежный рынок труда является проблемной сферой государства. Проблема трудоустройства - это та проблема, которой стоит уделить особое внимание и необходимо направить государственные силы на ее разрешение. Только совместные действия всех уровней власти могут дать ощутимые результаты.

#### *Литература:*

1. Агаркова, Д.А. Государственное регулирование занятости и трудоустройства молодёжи в российской федерации [Текст] / Д.А. Агаркова, М.С. Комарова, Е.В. Матвеева. -Среднерусский вестник общественных наук. - 2016. – Т. 11. – № 1. – С. 84–91.

2. Дадашев А. Занятость населения и безработица в России: проблемы регулирования. // Вопросы экономики. - 2015. - №1. - С.78.

3. Дунаева Н. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики. 2018., №1. С. 38 – 44.

4. Карпенченко, Т. Выпускники вузов и рынок труда / Т. Карпенченко // Абитуриент: журнал. - 2010. -- № 5. - С. 22-27.

5. Мозговая А.В, Яишников А.Ю. Способность к трудоустройству как ресурс профессиональной адаптации личности [Текст] // Вестник Института социологии. – 2018. – № 3(26). – с. 143-157

6. Орлова, В.В. Специфика и особенности молодёжного рынка труда: мотивация трудоустройства молодёжи [Текст] / В.В. Орлова // European Social Science Journal. – 2014. – № 8-1 (47). – С. 522–535.

7. Пухова А.Г., Беляева Т.К., Варакина Е.Е., Рузанова Ю.В. Проблемы трудоустройства молодежи на региональном рынке труда // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 12-7. – С. 1336-1339;

URL: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=11039> (дата обращения: 25.11.2020).

8. Рабочая сила, занятость и безработица в России 2020. Стат.сб./Росстат. – М., 2020. – 145 с. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (Дата обращения: 23.11.2020).

**Бычкова М.А., Астахов Ю.В.**

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

## **ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ЕЁ СУЩНОСТЬ И АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ**

Кадровая политика является приоритетным направлением и важной составляющей государственной политики, так как кадровые процессы пронизывают все сферы жизнедеятельности организации и общества в целом.

Под кадровой политикой в сфере муниципального и государственного управления понимается система теоретических знаний, идей, взглядов, принципов, отношений и организационно-практических мероприятий органов власти и управления организации, которые включают и отражают совокупность мер по подготовке, назначению, аттестации, перемещению, вознаграждению, наказанию и увольнению муниципальных служащих, специалистов и организации, и предприятия. [1]

Суть государственной кадровой политики состоит в привлечении, закреплении и адекватном использовании на государственной и муниципальной службе высококвалифицированных специалистов, в создании условий для реализации ими своего профессионального потенциала для успешного исполнения должностных обязанностей и обеспечения эффективного функционирования органов государственной власти и местного самоуправления.[2]

Главные цели, которые намерена достичь государственная кадровая политика Российской Федерации, представлены на рисунке 1.

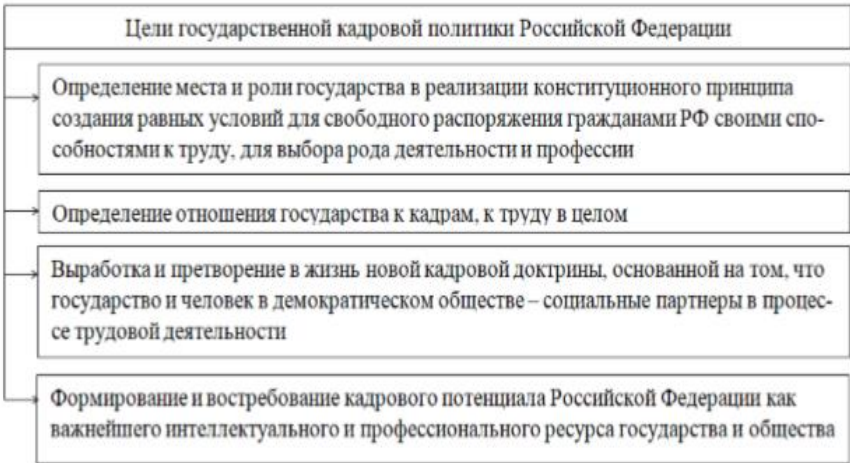


Рис. 1. Основные цели государственной кадровой политики Российской Федерации

Для достижения поставленных целей необходимо выполнить ряд функциональных задач:

- 1) Реализация стратегии устойчивого социально-экономического развития территории;
- 2) Согласование действий с представительными и исполнительными органами власти;
- 3) Четкая и понятная формулировка кадровой политики и главных направлений работы с персоналом;
- 4) КП должна быть принята депутатами представительного органа власти и доведена до всех работников органов власти;
- 5) КП должна содержать в себе технологию, механизмы и ресурсы по её реализации;
- 6) основополагающие цели и задачи, направленные на кадровую политику должны быть тесно связаны между собой и обеспечить своевременное количественное и качественное обеспечение необходимым персоналом и рациональным его использованием. [1]

Роль кадровой политики, в системе функционирования органах государственной власти возрастает с ростом влияния человеческого фактора на разрешение государственных проблем. Результативность кадровой политики обуславливается соответствующими эффективными механизмами её реализации.

Проведя анализ реализации кадровых процессов в системе государственной службы, был выявлен ряд проблем, затрудняющих развитие профессиональной деятельности.

Рассмотрим подробнее данные проблемы:

1. В развитии политики огромное значение имеют принципы, регламентирующие работу с кадрами. Они представляют правила, лежащие в основе деятельности субъектов ГКП.[4] К таким принципам относятся: законность, подбор кадров по их профессиональным, деловым и нравственным качествам, гласность и открытость и т.д. В отношении кадровой политики многие принципы не нашли свое воплощение на практике. Несмотря на это, они служат прочной основой для развития ГКП и их необходимо учитывать.

2. Следующая проблема заключается в расхождении запроса граждан на свободу выбора своей деятельности и растущих потребностей работодателя и общества в некоторых видах работ. ГКП связана с формированием системы управления трудовыми ресурсами страны, разработкой стратегии работы с кадрами, поэтому она является элементом социальной политики общества.[3] Это необходимо учитывать при развитии форм собственности, институтов общества. Кадровая политика должна быть направлена на демократические ценности и сохранение баланса трудовых ресурсов.

3. Ещё одна проблема связана с нехваткой специалистов, которые способны на высоком уровне выполнять свою работу и нести за неё ответственность. Следовательно, является необходимостью создание эффективной системы профессионального развития и подготовки государственных служащих. Сложившаяся система профессиональной подготовки не полностью отвечает современным потребностям развития страны. Наибольшее предпочтение отдается традиционным формам обучения, среди которых преобладают курсы повышения квалификации. Проведение тренингов, мастер-классов, участие в вебинарах при профессиональном развитии служащих не используются.

4. Другая проблема касается определения основных целей и приоритетных направлений при работе с кадрами. Общество находится на этапе реформирования и четкие цели и направления ГКП в полной мере еще не сформировались.

5. Следующая проблема связана с оценкой эффективности ГКП, анализом отношений, которые сформировались между субъектами и объектами кадровой политики. В настоящее время их взаимодействие тяжело назвать эффективным. Следовательно, имеет значение исследовать особенности содержания труда в госуправлении и их

профессиональные знания и компетенцию, которыми должны обладать специалисты государственного управления.

Таким образом, проведенный анализ государственной кадровой политики показал необходимость научных исследований в этой области и разработку комплексных подходов управления кадрами.

### *Литература:*

1. Астахов, Ю.В. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технология: монография/ Ю.В. Астахов, В.И. Патрушев.- Белгород- Москва: Белгородская обл. типография, 2014.- 340 с.
2. Атаманчук, Г.В. Сущность государственной службы. М.,2018. С.312.
3. Прокопьева, В.Г. Современные кадровые технологии государственной и муниципальной службы и новое качество государственной власти. // Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право.- 2018.- выпуск №3.
4. Черепанова, В.В. Государственная кадровая политика и механизм её реализации. М.: ФА, 2018. С. 575.

**Варданян Г.Р.**

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

## **ПОТРЕБНОСТЬ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Образование в современных условиях становится важнейшим фактором общественно-политической жизни страны, устойчивого социально-экономического развития общества, условием национальной безопасности государства и личной безопасности его граждан. Различные формы хозяйствования, конкуренция на рынках труда и товаров, демассовость производства, профессиональная мобильность предъявляют новые требования к структуре и содержанию профессиональной подготовки. Именно профессиональная культура персонала организации вместе с материально-технической базой и менеджментом определяют в конечном итоге качество и эффективность производственной деятельности.[1]

Однако по-прежнему сохраняется оппозиция двух тенденций развития высшего профессионального образования: с одной стороны,

современному специалисту необходимы фундаментальные и широкие знания, предполагающие активный поиск, отбор, продуктивное использование самостоятельно полученной информации, с другой – прикладные, узкоспециальные знания, ориентированные на выполнение стандартных унифицированных действий в условиях производства.[2]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Продолжится *разработка профессиональных стандартов*. Предприятия будут участвовать в общественно-профессиональной *аккредитации учебных программ*. В дальнейшем будет проводиться *сертификация инженеров* - тех, кто прошел эти аккредитованные учебные программы. Разрабатываются новые профессиональные стандарты третьего поколения, с повышенными *требования к качеству программ вузов*.

**А как учить будущих инженеров?**

Во многих вузах устарела материальная база, не лучшим образом обстоят дела с преподавательскими кадрами. Источник обновления стоит искать,

прежде всего, в передовых высокотехнологичных компаниях. Для развития вузов необходима *интеграция не только с компаниями, в т.ч. и зарубежными, но и с зарубежными вузами*, привлечение зарубежных преподавателей и участие в программах международных стажировок, причем не только в вузах, но и на зарубежных предприятиях. Необходимо вернуть систему обязательной производственной практики.

#### **А сколько тогда должен стоить инженер?**

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

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

#### **Сколько нужно инженеров?**

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

#### **Сколько инженеров выпускается сегодня?**

Сегодня на инженерные специальности в вузы поступают, в общей сложности, чуть больше 200 тыс. чел. Выпускаются, в общей сложности, порядка 180-190 тыс. человек. По оценкам Минобрнауки, примерно треть выпускников по инженерным специальностям могут найти достойную работу - соответствующую их квалификации и с достойной оплатой.

#### **Как повысить престиж инженеров?**

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



Для этого предлагается несколько мер:

- *повысить стипендии* на приоритетных инженерных специальностях, разработав специальные стипендиальные программы для студентов, обучающихся на инженерных специальностях. Аналогично действующей уже с 2004 г. специальной стипендиальной программе для молодых специалистов в оборонно-промышленном комплексе.
- *изменить условия обучения;*
- *уделять большее внимание раннему профессиональному ориентированию,* начиная со старших классов школы;
- *заинтересовать инженеров масштабными проектами;*
- *повысить зарплаты инженеров.* Решению этой задачи помогут, в т.ч., реализация приоритетных программ и увеличение спроса на продукцию предприятий. В ближайшее время этому будут способствовать федеральные целевые программы, ориентация госзакупок на инновационную и высокотехнологичную продукцию, увеличение гособоронзаказа. Спрос со стороны государства составляет очень большую долю в этих сферах. Кроме того росту зарплат инженеров будут способствовать также господдержка высокотехнологичных предприятий за счет госгарантий, длинных кредитов для тех частных проектов, которые входят в орбиту приоритетных. В любом проекте, который финансируется Банком Развития, огромный спрос на специалистов, и как раз за счет этих денег специалисты привлекаются. После того как будет запущен новый Фонд прямых инвестиций, о котором недавно говорил Президент, число проектов, где будут востребованы квалифицированные кадры, в течение ближайших 3-4 лет должен возрасти в разы.[5]
- *обеспечить инженеров жильем.* Пока это возможно только в рамках программы по поддержке молодой семьи (она предполагает значительное софинансирование по первоначальному взносу по ипотечному кредиту, и это позволяет снизить требования к зарплате). Объемы финансирования данной программы по этому направлению предполагается серьезно увеличить. Другие решения по обеспечению инженеров жильем (покупка квартир или предоставление служебного жилья) могут принимать сами предприятия, если им позволяет это бюджет. Важным шагом в этом направлении стало бы удешевление для предприятий финансирования по строительству корпоративного жилья. Механизмы такого удешевления могут быть разными: госгарантии, субсидирование процентной ставки по кредитам и т.д. Корпоративное жилье позволило бы обеспечить мобильность кадров - что становится особенно важным с ростом диверсификации бизнеса по территориям. Как видите меры принимаемые в данном вопросе имеют федеральный уровень.

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

Введенный Минобрнаукой РФ с 2011 года мониторинг трудоустройства выпускников вузов дополнительно по территориальному признаку позволил сформировать «картинку» сложившейся ситуации. Теперь для того, что региональная исполнительная власть, смогла регулировать все вышеперечисленные тенденции работы вузов, необходимо осуществить процесс передачи управления вузами с федерального на региональный бюджет.

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

#### *Литература:*

1. Холопов И.С. Проблемы перехода технических вузов на двухуровневую систему обучения / И.С. Холопов, А.В. Соловьев // Фундам. исслед. – 2008. – №5 – С. 126–128.
2. Вардамян Г.Р. Профессия «Инженер» // Воспитание и формирование личности студента. Сборник научных трудов / Материалы регион. научно-практической конференции. – Рязань, 2009. – С. 81-85.
3. Корнилов И.К. Методологические основы инженерной деятельности / И.К. Корнилов – М.: Высш. шк; 1999 – 152.
4. Романович А.А., Ильина Т.Н., Солопов Н.В., Вардамян Г.Р. Технологический комплекс для утилизации техногенных волокнистых материалов // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2005. №11. - С. 203-205.
5. Вардамян Г.Р., Михайличенко С.А., Булгаков С.Б. Тенденции подготовки и потребности инженерных кадров // Сборник материалов

VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях» г. Белгород 2015 год, с.74-80

6. Варданян Г.Р., Дубинин Н.Н., Михайличенко С.А. Профессия «Инженер» // Сборник материалов VIII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра, профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов. «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях» Часть 1 г. Белгород 2016 год, с.107-114

7. Варданян Г.Р., Качество образование как отражение его эффективности // Сборник материалов XI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Великой Победы. «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях» Часть 1 г. Белгород 2019 год, с.155-160.

**Верещагина И.В., Ярмоленко Л.И.**

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

## **ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ**

В условиях быстро меняющегося рынка необходимость в повышении профессиональных знаний, а также профессиональное развитие становится необходимым условием успешной работы любой организации. Знающему специалисту все чаще приходится совмещать в своей работе помимо своих непосредственных обязанностей всё больше различных трудовых функций и принимать решения, которые требуют знания основ экономики, психологии. Такие изменения вызывают необходимость подготовки и переподготовки сотрудников.

Отсутствие у работника тех или иных навыков, знаний приводит к некачественной работе и выполнению поставленных задач, также способствует развитию депрессии у работника и понижению самооценки. Поэтому качественное обучение специалистов организации помимо увеличения дохода имеет ряд важных последствий для организации, таких как: сплочение и улучшение социально-психологического климата в коллективе, раскрытие всего потенциала работников, формирование соответствующей организационной культуры и образцов поведения,

которые способствуют успешному достижению организационных целей, привлечение новых сотрудников в организацию.

Необходимость частой смены подходов к управлению и организационных изменений в условиях нарастающей конкуренции предполагает постоянный профессиональный рост персонала, улучшение качества обслуживания клиентов, новаторское, творческое отношение к труду. Руководители предприятий осознают необходимость повышения профессиональной подготовки или переподготовки кадров при недостаточности имеющегося уровня для реализации будущих рыночных стратегий.[7]

Обучение работников происходит в соответствующих учебных заведениях, но и работодателю предоставлено право осуществлять профессиональную переподготовку и повышение квалификации на базе организации. В этом случае в фирме должна быть сформирована своя система переподготовки и повышения квалификации работников, что обеспечит подготовку меньшие затраты.

Развития персонала в этом направлении позволит обеспечить эффективное функционирование организации, повышение производительности труда на основе формирования у работников умения работать в команде, экономически мыслить.

Обучение специалистов является важнейшим средством, с помощью которого руководители получают возможность повышать потенциал человеческих ресурсов и оказывать влияние на формирование организационной культуры.

Повышение квалификации - это обучение сотрудника с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний, необходимых для определенного вида деятельности.

Повышение квалификации после завершения обучения в университете и определенного времени работы по профессии направлено на достижение следующих целей:

- повышение умения кадров адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям и требованиями рынка, в результате чего повышается ценность человеческих ресурсов, находящихся в распоряжении фирмы;

- рост производительности труда, снижение травматизма, сокращение издержек и снижение себестоимости, освоение новых направлений деятельности организации, что позволяет фирме лучше удерживать необходимый уровень конкурентоспособности;

- повышение склонности персонала к организации, снижение текучести кадров;

- содействие и увеличение среди работников значимости и приоритетов организационной культуры и др. [1]

Для работника процесс повышения квалификации будет иметь следующее значение:

- повышение квалификации, компетентности;
- повышение удовлетворенности своей работой;
- увеличение карьерных перспектив как внутри, так и за пределами фирмы;
- рост самооценки.

Формирование профессиональной подготовки и повышения

Как известно, процесс управления повышением квалификации основывается на следующих принципах:

- упорядоченности, систематичности и непрерывности расширения знаний;
- периодичности и обязательности обучения;
- различия учебных планов и программ по категориям работников;
- обеспечением учебного процесса.[5]

Подготовка квалифицированных специалистов затрагивает большое количество элементов социальной эффективности. Улучшение профессиональных знаний лучшим образом отражается на гарантии (сохранении) рабочего места; возможности профессионального роста на производстве; доходах работника.

Определив необходимость проведения переподготовки квалифицированных кадров, каждому предприятию следует разработать план по профессиональному обучению, переподготовке или повышению квалификации кадров.

Такой план может включать следующие мероприятия:[2]

1. Узконаправленное обучение специалистов, нацеленное на недолгую перспективу.

2. Комплекс мер по подготовке квалифицированных специалистов широкого профиля, направленный на повышение способностей к перемене труда и освоению новых сфер деятельности.

3. Комплекс мер, направленных на личность работника с целью стимулирования развития человеческих качеств работника (завоевание авторитета, повышение самооценки).

В практике профессиональной переподготовки традиционно используются две формы обучения кадров: на рабочем месте (внутри фирмы) и вне его (то есть за пределами фирмы).

Обучение внутри фирмы происходит непосредственно в процессе работы. Эта форма является менее затратной и более мобильной для работодателя, характеризуется тесной связью с повседневной работой и

облегчает вхождение в учебный процесс работников, не привыкших к обучению в аудиториях, также и для сотрудника, так как ему не надо тратить личное время на обучение.

Обучение внутрипроизводственное, как правило, предполагает наблюдение за опытным работником данной фирмы, когда он выполняет определенную работу, связанную или похожую с твоей, или решает производственную, экстренно сложившуюся задачу.

Ценность обучения внутри фирмы заключается в том, что оно мало затратное, а может и вообще быть без каких-либо затрат, работник получает опыт «из рук в руки». Однако этот путь может иметь недостатки: работники, которых попросили обучить, могут не иметь для этого достаточно авторитета, ответственности и знаний.

Обучение за пределами фирмы наиболее эффективно, чем внутри нее, но это связано с дополнительными финансовыми затратами, которые ложатся на плечи работодателя или на плечи сотрудника, которому поставили выбор. Путь профессиональной подготовки за пределами организации, прежде всего, для получения теоретических и практических знаний может иметь как достоинства, так и несовершенства.

Профессиональное развитие оказывает хорошее влияние и на самих сотрудников, и на фирму где они работают. Повышая квалификацию и получая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее.

Профессиональное обучение повышает общее интеллектуальное развитие человека, укрепляет уверенность в себе. Поэтому возможность получения профессионального обучения в собственной компании высоко ценится работниками и оказывает большое влияние на принятие ими решения о работе в той или иной организации.

Также в этой сфере существуют методы по повышению квалификации сотрудников предприятия:

- методы обучения на рабочем месте;
- методы активного обучения (тренинги, посещения занятий разных спикеров, групповые обсуждения, ролевые игры, обучения с помощью техники);
- традиционные методы обучения (лекции, семинары, видеофильмы, презентации);

Выбор метода выбирает сам сотрудник, какой ему будет более удобен.

Новая социальная и экономическая реальность, обусловленная появлением вируса COVID-19, крайне негативно отразилась на

эффективности экономических процессов. В первую волну пандемии много производств закрылось из-за нехватки денег на оплату коммунальных услуг, на выплату заработной платы своим работникам, на закупку сырья для дальнейшего производства. Некоторые фирмы отправили своих работников в неопределенный неоплачиваемый отпуск или вовсе уволили.

Но некоторые фирмы, наоборот, помогли своим работникам не потерять работу: работодатели организовали курсы по повышению квалификации и переподготовке специалистов, чтобы люди могли работать из дома или освоить более важную профессию или должность в такой сложной ситуации.[4]

В России во время пандемии стали популярны такие профессии как антикризисный менеджер, эксперт по цифровой трансформации, программист, оператор call-центра, помощник по уходу. Сильно коронавирусу затронул сферу туристического бизнеса, ресторанного бизнеса; из-за этого остались без работы официанты, гиды, диджеи, работники музеев, горничные, хостес, бармены, летчики. Это те люди, которые одни из первых хотели пройти профессиональную подготовку и обучиться новой для себя профессии.

Минпросвещения России совместно с субъектами Российской Федерации, Рособrnадзором, Рострудом и Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» запускает программу по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию россиян, пострадавших из-за сложившейся эпидемиологической ситуации.[3] Программа поддержана средствами федерального бюджета в размере более 2,9 млрд. рублей.[6] В рамках проекта уже до конца этого года подготовку смогут пройти свыше 110 тысяч человек. Участвовать в программе могут лица, которые не проходили обучение по аналогичным программам профессионального обучения или ДПО в течение 2020 года.[6]

На данный момент трудно сказать, сколько людей прошли профессиональную переподготовку, но ясно одно, что количество сделавших это велико. В первую очередь в России в 2020 году стоял вопрос о профессиональной переподготовке врачей из-за пандемии коронавируса.

Обучение финансируется за счёт средств федерального бюджета. Для участников программы оно бесплатное.

Процесс переподготовки и повышения квалификации специалистов должен проходить непрерывно, так как успех и доход фирмы в основном

зависит от того, насколько профессиональные, знающие свою работу люди работают в организации.

Проект по разработке обучения и переобучения может сделать как сама фирма, так и прибегнуть к помощи третьих лиц, т.е. специальным компаниям, которые смогут четко определить, в каком отделе хромает качество, где следует отправить персонал на курсы по повышению квалификации.

### *Литература:*

1. Адамчук В.В., Романов О. В., Сорокина М. В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. // Под ред. В.В. Адамчука — М.: ЮНИТИ, 2003. - С.343.

2. Кузнецов А.Ю. Подготовка и переподготовка персонала в России // А.Ю. Кузнецов.- М.: Издательство КАДРЫ, 2009 – С. 407.

3. Минпросвещения запускает программы переобучения для потерявших работу россиян  
URL:<https://edu.gov.ru/press/2519/minprosvescheniya-zapuskayet-programmy-pereobucheniya-dlya-poteryavshih-rabotu-rossiyan/>(Дата обращения 17.11.2020)

4. Пандемия оставила без работы миллионы россиян. Как им пережить кризис? URL: <https://lenta.ru/articles/2020/09/14/pereobuchenie/> (Дата обращения 07.11.2020)

5. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала  
URL: <http://referat-lib.ru/view/referat-management/131/130864.htm> (Дата обращения 07.11.2020)

6. Уволили в пандемию? Пройти переподготовку и повысить квалификацию можно бесплатно URL: <https://zen.yandex.ru/media/id/5d73cebcd4f07a00aef67a42/uvolili-v-pandemiiu-proiti-perepodgotovku-i-povysit-kvalifikaciiu-mojno-besplatno-5f3cb73ead49da538472cebe> (Дата обращения 25.11.2020)

7. Экономика знаний и роль человеческого капитала в ее формировании. - Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова // Под ред. Чижовой Е.Н.- 2018.



**Ветренко В.В., Ярмоленко Л.И.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

**ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ ДИСТАНЦИОННЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

В современных условиях интернет прочно вошел в нашу жизнь. Прогресс дошел до того, что обучение может осуществляться с помощью дистанционного обучения.

Основой образовательного процесса в дистанционном образовании является целенаправленная и интенсивная самостоятельная работа студента, который может учиться в удобном для себя месте, по индивидуальному графику, имея набор специальных учебных пособий и согласованную возможность связаться с преподавателем.

Образовательный процесс не только в нашей стране, но и в мире с марта 2020 года претерпел кардинальные изменения. Резкий полный переход от традиционных аудиторных занятий к дистанционному образованию произошел из-за угрозы пандемии коронавируса (COVID 19). Поэтому становится особенно актуальной проблема применения и развития дистанционного обучения.[2]

Дистанционное обучение (ДО) - это технология целенаправленного и методически организованного руководства учебно-познавательной деятельностью обучающихся (независимо от уровня, получаемого ими образования), проживающих на расстоянии от образовательного центра.

Применение дистанционных методов может обеспечиваться следующими способами:

- обмен лекционными, практическими, учебными, периодическими и другими материалами по электронной почте или непосредственно на самом электронном ресурсе учебного заведения;
- проведение видеоконференций;
- проведение аудио конференций;
- обмен информацией через организацию чатов и форумов;
- проверка знаний в форме различных заданий и тестирования.

Дистанционные технологии предусматривают два способа получения информации: [5]

1. Обучение в реальном времени в режиме онлайн, иначе говоря, синхронно в постоянной доступности. То есть, предусматривается одновременное участие обучающихся и преподавателей в учебном процессе.

2. Оффлайн-обучение, которое не требует одновременного взаимодействия, студент сам выбирает для себя время, место и очередность обучения.

У дистанционного обучения можно выделить ряд как положительных, так и отрицательных качеств.

К преимуществам дистанционного образования, несомненно, относятся самостоятельный выбор времени, места и последовательности обучения; открытый доступ к обучающим материалам из любой точки страны; гибкие сроки обучения; выполнение обучающих заданий в любое время, не совпадающее с рабочим временем. более низкая стоимость обучения, отсутствие необходимости в транспортных расходах; большой охват аудитории учащихся. [3]

К отрицательным качествам дистанционного образования можно отнести: необходимость в наличии высокоскоростного интернета; трудность идентификации лица, выполняющего образовательные задачи; применение самоконтроля и самодисциплины в процессе обучения; наличие ошибок при разработке курсов и большая их трудоемкость.

**Таблица 1.**

**Основные принципы дистанционного обучения**

Принцип	Содержание
Интерактивность	Сотрудничество и взаимодействие между участниками образовательного процесса
Открытость	Свободный доступ ко всей имеющейся информации о возможности получения дистанционного образования и во время обучения
Гибкость	Возможность получения образования в комфортное для студента время и возможность выбора очередности обучения
Адаптивность	Применение ультрасовременных технологий, которые могут дать способность приспосабливаться к индивидуальным характеристикам учащихся
Передаваемость	Способность обмениваться учебно-методическими пособиями, оценочными материалами и прочей справочной информацией
Ориентация на потребителя	Наличие возможности получения доступа к дистанционному обучению для значительного числа людей, которые не могут предоставить

Принцип	Содержание
	себе возможность учиться полный рабочий день, стоимость обучения
Принцип базовых знаний	Использование различных приемов оценки вступительного экзамена, показывающего уровень усвоения основных навыков
Идентификация	Способность самостоятельно использовать свой личный кабинет, используя свой логин и пароль
Индивидуализация	Использование индивидуального подхода и персональной образовательной программы
Регламентность обучения	Применение установленных сроков наступления, завершения сессии, тестирования, выполнения домашних заданий или выполнения учебной задолженности
Педагогическая целесообразности применения средств новых информационных технологий	Средства информационно-коммуникационных технологий, используемые в процессе дистанционного обучения, обязаны отвечать поставленным задачам обучения, содействовать их более результативному решению

Любое дистанционное обучение имеет несколько форм. К ним относятся: [1]

1. Лекционные занятия. Это основной тип обучения. Лекции должны быть ясными и понятными. Лекции могут быть как печатном виде, так и в мультимедийном виде.

2. Практические занятия. Они содействуют усвоению исследуемого материала и использованию на практике сформированных навыков. Обучение может быть в виде решений задач, разнообразных практикумов и другое.

3. Семинарские занятия. Проводится с целью дискуссии на различные темы дисциплины. Семинары могут проводиться с использованием возможностей интернета.

4. Консультации. проводятся с целью исключения недопонимания какой-либо учебной программы, сопровождения со стороны педагога. Консультации могут быть проведены через чат-занятия и телеконференции. Чат-консультации проходят сразу для всех студентов. Есть также персональный чат с преподавателем.

5. Телеконференция – проводятся, как правило, на основе списков рассылки с использованием электронной почты.

Методы дистанционного обучения разнообразны и их классифицируют по разным признакам. Некоторые из них представлены ниже. [4]

**Самообучение.** Данный метод предполагает минимальное привлечение профессорско-преподавательского персонала. Он реализуется через разработку и подбор преподавателем разнообразных учебных средств (напечатанных, аудио-и видеоматериалов, а также пособий, доставляемых по сети интернет).

**Обучение «один на один».** Оно предполагает индивидуальное взаимодействие между студентом и преподавателем через консультирование. Это возможно в случае использования таких технических средств, как телефон, компьютер, электронная почта и другие технологии.

**Обучение «один к многим».** Применяется при представлении образовательного материала для всей группы студентов с помощью информационных технологий. Проводится в форме чатов консультаций или аудио- и видеоконференций, где происходит общение между преподавателями и группой учащихся.

**Обучение «многие к многим».** Оно направлено на коллективную деятельность студентов. Преподаватель в этом случае отвечает за согласованность, управляет процессом обсуждений, разрабатывает материал, составляет план работы, перечень дискутируемых вопросов и тем.

Таким образом, дистанционное обучение можно рассматривать как особый способ получения образования, при котором осуществляется диалоговое общение учащихся со специализированными образовательными системами. В этой ситуации осуществляется самостоятельное исследование информации практически без участия преподавателя.

С использованием дистанционного обучения реализуется личностный подход к образованию и достигается наибольшая степень индивидуализации учебного процесса. Совершенствование нынешних информационных технологий дает возможность предельно облегчить процесс обучения за счет таких его форм, как чат-занятия, телеконференции, аудио и видео лекции, вебинары, электронная почта и другие.

Пандемия коронавируса придала импульс развитию образования за счет применения дистанционных образовательных технологий. Дистанционные технологии сегодня значительно расширяют свое присутствие в образовательной среде.

*Литература:*

1. Гиль, А.В., Морозов, А.В. От информатизации к цифровизации образовательного процесса // Образование и право. – 2019. – № 12. – С. 129 - 135.

2. Дистанционные образовательные технологии - URL:<https://uchi.pro/blog/distancionnoe-obrazovanie-v-rossii>(дата обращения: 7.11.2020).

3. Михайлов, В.В., Стативко, Р.У., Симонова, М.П. Некоторые рекомендации по разработке информационной системы взаимодействия преподавателя и студента // 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-х ч.: Ч.2 / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: изд-во БГТУ, 2019. -С.133-136.

4. Реализация образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий - URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/70291362/paragraph/261:0>(дата обращения: 10.11.2020).

5. Электронное образование и дистанционные технологии URL: <https://научные-публикации.рф/distancionka-2020/elektronnoe-obrazovanie-i-distantsionnye-tehnologii>(дата обращения: 11.11.2020).

**Вешкурова М.Д., Ярмоленко Л.И.**

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

### **ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Социально-культурное развитие Российской Федерации связано с изменениями в национальной экономике, возможностями ее интеграции в мировую экономическую систему на путях инновационного развития. Для того, чтобы страна развивалась как локально, так и на мировой арене, необходимо стимулировать экономический рост, используя возможности инновационного потенциала. Однако главным двигателем прогресса является человек, поэтому, прежде всего, необходимо максимально использовать человеческие ресурсы. Ведь важнейшим условием модернизации промышленности является эффективное использование трудовых ресурсов, повышение качества профессиональной подготовки, и на этой основе повышение производительности труда.

Профессиональное становление личности также необходимо для баланса спроса и предложения на рынке труда, для обеспечения занятости населения, создания благоприятных условий для трудовой деятельности. В то же время, профессиональное становление необходимо и для гармоничного развития личности, для его самореализации и самоутверждения в обществе.

Таким образом, рациональное использование трудовых ресурсов и повышение профессиональной подготовки кадров неразрывно связаны с профессиональным становлением личности, с трудовой социализацией молодого поколения.

Профессиональное становление личности предполагает непрерывное личностное развитие, включающее мотивацию на совершение профессионально-трудовой деятельности, самоопределение личности и саморазвитие личных способностей человека.

Самоопределение личности - это длительный процесс, занимающий продолжительное время. Он обусловлен возрастными, психологическими и социальными особенностями становления личности. Результатом и целью профессионального самоопределения является ориентация на достижение желаемого социального статуса в профессиональной структуре общества [4].

Профессиональное становление личности, как и личностное развитие, происходит на протяжении всей жизни. Ш. Бюлер и Д. Сьюпер утверждали, что поиск профессии обусловлен детскими мечтами о профессии, ролевыми играми на предыдущих возрастных этапах и достижением определенного уровня личностного развития. Отсюда выделяется пять фаз жизненного цикла, связанного с профессиональным становлением.

Фазы жизненного цикла (по Ш. Бюлер):[2]

Фаза I (до 15 лет). Человек до 15 лет не имеет каких-либо четких представлений о своем профессиональном становлении. Для этого периода не характерна ясная постановка целей. В этот период происходит в основном развитие физических и умственных способностей.

Фаза II (от 15 до 25 лет). Человек в данный период начинает осознавать свои психологические наклонности, интересы. Начинает осознавать свои способности и предрасположенности к той или иной деятельности. Человек в этом возрасте уже ясно представляет свои цели по поводу своего профессионального и личностного путей. Этот период первых шагов на пути к своему профессиональному развитию.

Фаза III (от 25 до 40-45 лет). Соответствует зрелости. Самый плодотворный период жизни, для которого характерна постановка четких

целей, позволяющая добиться стабильности на профессиональном поприще и в личной жизни.

Фаза IV (от 45 до 65 лет). Подведение итогов своей деятельности и свершений. Пересмотр целей с учетом своего профессионального статуса, здоровья и положения дел в семье.

Фаза V (от 65 до 70 лет). Многие люди перестают преследовать цели, поставленные в юности. Это период, когда человек пытается придать смысл своему существованию. Анализируя события собственной жизни, человек решает, удалось ли ему достичь поставленных целей. Физические и умственные силы пожилых работников убывают. Для того чтобы соответствовать снизившимся возможностям человека, меняется характер работы. Трудовая деятельность прекращается.

Следовательно, анализируя выше сказанное, профессиональное развитие наиболее активно проявляется в юном и зрелом возрасте, на этапе профессионального обучения и подготовки к труду, а также на этапе вхождения в профессию. Недостаточное внимание к данному развитию ведёт к ослаблению развития профессионально-личностного потенциала человека на дальнейших этапах овладения профессией. Формирование профессионального самосознания является движущей силой и результатом профессионального образования, профессиональной деятельности и активности личности [6].

Для профессионального развития личности необходимы определенные условия:

1. Наличие индивидуальных особенностей личности: психологические, физические, социальные параметры развития, влияющие на профессиональное становление личности.

2. Успех профессионального становления личности зависит от уровня соответствия индивидуальных качеств личности и ее профессиональных способностей требованиям профессионально-трудовой деятельности.

3. От уровня соответствия личностных особенностей и требований профессиональной деятельности зависит мотивация к данной деятельности, качественное выполнение профессиональных обязанностей.

4. Профессиональное становление личности осуществляется на всех стадиях профессионального пути.

5. Профессиональное становление и развитие личности, формирование у не определенных профессиональных качеств, психологических свойств, необходимых для конкретной профессии, выполнение различной профессиональной деятельности реализуется не одновременно и в разные временные периоды.

6. Профессиональное развитие личности зависит направленности ведущей деятельности.

7. Профессиональное отношение человека к выбранной сфере деятельности, освоение определенной профессии, выполнение трудовых действий изменяется под воздействием психологических, физиологических факторов, условий профессиональной деятельности, которые определяют специфику жизненной и профессиональной позиции личности.

Одним из главных условий профессионального становления личности является формирование профессионального самосознания, то есть осознанного подхода человека к пониманию своих профессионально значимых качеств, которые включают психологические, физические, социальные и психические особенности. Сформированность четких представлений о психологической составляющей личности, а также о его профессиональной деятельности способствует активному профессиональному становлению будущих специалистов. Одной из ведущих составляющих профессиональной подготовки должно быть развитие профессионально-психологической способности к успешному освоению трудовой и профессиональной деятельности как главного условия профессиональной карьеры будущих специалистов [5].

Факторы, оказывающие влияние на профессионально-трудовое становление личности в трудовом процессе, Е.В. Витенберг разделил на три основных класса [3]:

Внеличностные факторы:

- 1) Фактор цели труда.
- 2) Фактор средств труда.
- 3) Фактор условий труда (заработная плата, организация рабочего места, время и условия работы).
- 4) Корпоративная культура предприятия или организации.
- 5) Особенности управления предприятием или организацией.
- 6) Структура и емкость рынка, в котором работает предприятия или организации.

Межличностные факторы:

- 1) Стиль руководства и взаимоотношений с руководством на предприятии или в организации.
- 2) Стиль межличностных отношений между сотрудниками предприятия или организации.
- 3) Конфликтогенность трудовой деятельности и путь разрешения конфликтов на предприятии.
- 4) Наличие или отсутствие системы обучения и взаимной поддержки.



## Внутриличностные факторы:

- 1) Черты характера, свойства личности, самоактуализации и самореализация.
- 2) Знания, кругозор личности.
- 3) Способности, навыки и умения.

От условий труда зависит не только технологический процесс работы, но и наличие или отсутствие у работника мотивации к труду, социализация его в коллективе, а также эффективность его деятельности [4].

На современном этапе развития в профессиональном становлении личности играет важную роль процесс цифровизации, который проникает во все стороны нашей жизни. С приходом цифровой эры глобальные изменения не обошли стороной и образование. В целом, влияние этого процесса разнонаправленное, как положительное, так и отрицательное.

Цифровизация, цифровые ресурсы позволили в разы ускорить процесс образования. Информационная инфраструктура открывает широкий выбор сферы деятельности. Она задает условия для максимально комфортного процесса обучения, а также для полного раскрытия как творческих, так и профессиональных способностей личности. С приходом цифровизации стало гораздо легче планировать время, отведенное на учебные занятия. Возможности синхронности между преподавателем и студентом делает обучение более персонализированным, что повышает коэффициент полезности. Отсюда следует, что цифровая инфраструктура повысила уровень качества образования.

Наряду с положительными сторонами цифровизации, существует ряд проблемных моментов в таком виде виртуального образования.

Во-первых, массовость информации, ее избыточность и не структурированность ведет к замедлению обучения и к росту психических проблем личности, связанных с информационной перегрузкой.

Во-вторых, из-за избытка информации возникает потеря доверия к правдивости информации, к ее достоверности.

В-третьих, происходит регресс межличностных взаимоотношений, потеря собственной уникальности в процессе виртуального общения.

Немаловажным является и то, что цифровизация приводит к зависимости от цифровых гаджетов, к возможности формирования искаженной картины мира и к снижению способностей самостоятельного мышления и аналитической деятельности.

Таким образом, профессиональное образование в эпоху цифровых коммуникаций должно готовить будущего специалиста к успешной самореализации в условиях цифровизации и преодолению негативных моментов цифровых процессов.

Центральное место в профессионально-трудовом становлении личности занимает выбор профессии, который осуществляется в результате сопоставления индивидуальных способностей и потребностей общества, востребованности определенных профессий. [4] Отсюда возникает ряд проблем на пути профессионального становления.

Рассмотрим несколько проблем профессионального становления.

Многие молодые люди переживают разочарование в собственных силах и в выбранной профессии. Некоторые академические из-за своей узкой направленности редко находят практическое применение в повседневной жизни. Поэтому часть молодых людей не связывает свою карьеру с получаемым ими образованием и уровнем квалификации. В связи с этим, появляется противоречие современного положения на рынке труда и занятости населения, которое проявляется в высоком росте числа кадров, работающих не по своей специальности. Следствием этого является неправильное, но уже обыденное представление молодых людей о том, что важно иметь любое профессиональное образование, не связывая свою специальность с получением определенной профессии.

Существует проблема, когда собственное желание человека получить ту, а не иную профессию, не совпадает со спросом на рынке труда из-за потребностей общества. Поэтому при определении профессии нужно руководствоваться тремя основными критериями: «хочу», «могу», «надо». Во-первых, нужно обладать набором профессионально важных для работы качеств – интеллектуальных, физических, личностных. Во-вторых, выбранная профессия должна соответствовать собственным желаниям и представлениям, она должна удовлетворять потребности и быть в радость, а не в тягость. В-третьих, выбранная профессия должна пользоваться спросом на рынке труда. Несмотря на то, что добиться соблюдения всех трех критериев тяжело, нужно к этому стремиться, поскольку все критерии в совокупности дают гарантированный успех как в желаемой профессиональной сфере деятельности, так и в полном удовлетворении личных потребностей.

Для того, чтобы студенты верно выбрали свою будущую профессию, нужно чтобы они умели, в первую очередь, ориентироваться в том, какие профессии востребованы в данный момент, так как выбранная профессия должна пользоваться спросом на рынке труда.

На востребованность профессии напрямую влияет то, какие области экономики выбраны приоритетными для развития. Так, в России в 2020 году, такими отраслями стали:

- ядерные технологии;
- стратегические ИТ-технологии и программное обеспечение (ПО);
- эффективная энергетика;

- медтехника и фармакология;
- телекоммуникации и космические разработки. [1]

Данный набор приоритетных областей экономики показывает, что на мировой арене продолжается массовая цифровизация.

Однако, чем глобальнее цифровизация, тем сильнее потребность в человеческих эмоциях и интуиции, которые не поддаются машинной аналитике.

Из этого следует, что наиболее стабильный спрос сформировался в таких сферах деятельности, как:

- медицина;
- обучение;
- недвижимость;
- домохозяйство;
- гостиничный, ресторанный, туристический, развлекательный менеджмент;
- персональные услуги -(няни, сиделки, личные водители и телохранители, духовные наставники),
- сфера искусства. [1]

Чтобы лучше понять, какие именно профессии востребованы в данных сферах, можно проанализировать уровень заработных плат в данных сферах занятости.

**Таблица 1.**

**Уровень средней заработной платы по наиболее востребованным профессиям в РФ (2020 г.)**

(составлено автором по материалам [1])

Должность	Зарплата начинающего специалиста, в тыс. руб.	Зарплата сотрудника со стажем более 5 лет, в тыс. руб.
Пилот	61,5	72,3
Авиадиспетчер	57,3	62,9
Веб-программист	47,1	52,1
Адвокат, юрист, нотариус	39,7	43,5
Управляющий ресторана	38,6	41,7
Инженер в авиакосмической промышленности	37,8	41,0
Экономист, финансист	37,5	40,5
Стоматолог	37,4	40,1
Проектировщик	36,7	39,5
Шахтер	36,4	46,9

Рыночный аналитик	36,1	39,2
Менеджер-логист	35,4	37,6
Главврач	33,8	40,6
Школьный учитель	32,5	33,6
Переводчик	32,3	40,3
Сварщик	30,9	35,9

Таким образом, определив востребованность профессий на рынке труда и уровень заработных плат, легче ориентироваться в выборе профессии.

IT-сфера - это развивающаяся самыми высокими темпами индустрия, где сегодня появляются в огромном количестве рабочие места. [5]

Сложный процесс формирования целей и желаний личности завершается выбором своего профессионального пути, удовлетворением собственных потребностей, но только при условии, что внешние побуждения и внешние раздражители не спорят с личностными ценностями, не вызывают внутриличностного конфликта, а цель, возникшая в результате выбора, открывает человеку простор для удовлетворения своих потребностей [7].

Таким образом, молодым людям нужно учитывать, что профессионально-трудовые ориентации, личностные интересы, мотивы, ценности, и установки по отношению к работе, сформированные в процессе личностного развития, профессионального обучения и на ранних этапах становления карьеры, могут меняться по истечении определенного времени, а могут быть устойчивы длительное время. Поэтому все вышеперечисленные личностные ориентации являются важной частью планирования профессиональной деятельности.

Исходя из выше изложенного, для того чтобы использование и распределение трудовых ресурсов было эффективным и рациональным, нужно проводить исследования профессиональных и ценностных ориентаций молодежи в сфере трудовой деятельности, роли и сущности профессиональной самореализации личности в системе профессионального образования. Решив возникающие проблемы на локальном уровне, можно добиться масштабных результатов на уровне страны.

#### *Литература:*

1. Актуальные профессии в 2019-2020 годах. URL: <https://brobank.ru/aktualnye-professii-2019-2020/>, дата обращения – (12.11.2020)

2. Боцман, А.В. Особенности профессионального становления личности: слагаемые успеха /А.В. Боцман // Образование. Карьера. Общество. – 2013. – № 2 (38). – С. 30-35.

3. Витенберг, Е. В. Социально-психологические факторы адаптации к социальным и культурным изменениям: автореф. дис. ... канд. психол. наук. / Е. В. Витенберг. – СПб.: 2004.

4. Кох, И.А. Профессионально-трудовая социализация молодежи в реформируемом обществе / И.А. Кох, В.А. Орлов // Вопросы управления. – 2020.–№1 (62). – С. 109-122.

5. Кузнецова, И.А., Дорохова, В.А. Рынок труда в цифровой экономике. // 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-х ч.: Ч.2 / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: изд-во БГТУ, 2019. -С.39-45.

6. Лесникова, С.Л. Формирование профессионального самоопределения студентов классического университета в процессе изучения предметов психолого-педагогического цикла [Текст] : автореферат дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / С. Л. Лесникова. - Кемерово, 2000. - 23 с.

7. Социология: учебное пособие/ П.Д. Павленок, Л.И. Савинов, Г.Т. Журавлев. – 3-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2010. – 736 с.

**Воронова А.Г., Ерёмченко А.В., Чернышева Е.В.**  
*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

## **АНАЛИЗ ПУТЕЙ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ**

**Введение.** Пути развития образования в современном мире устанавливаются исходя из наиболее востребованных для государства задач и целей: экономических, научно-технических, экологических и многих других.

В настоящее время хорошее образование является важным фактором роста экономики. Система образования в РФ активно конкурирует с системами различных стран.

Исследования связаны с основными направлениями социально-экономической политики Правительства Российской Федерации на

долгосрочную перспективу и определяет приоритеты и меры реализации генеральной, стратегической линии в предстоящее десятилетие - модернизации образования.

При разработке путей развития образования сталкиваются с проблемой финансирования процессов необходимых для повышения уровня обучения.

Целью работы является исследование различных способов развития системы образования в современное время.

**Основная часть.** Главной задачей российской образовательной политики является обеспечение современного качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства.

Развитие образования - это политическая и общенациональная задача, она не должна и не может осуществляться как ведомственный проект. Интересы общества и государства в области образования не всегда совпадают с отраслевыми интересами самой системы образования, а потому определение направлений модернизации и развития образования не может замыкаться в рамках образовательного сообщества и образовательного ведомства.

В развитии образовательной системы активными субъектами являются все граждане России: студенты и их семьи, федеральные и региональные институты государственной власти, органы местного самоуправления, профессионально-педагогическое сообщество, технические и гуманитарные институты.

Цель развития образования заключается в создании механизма устойчивого развития системы образования.

Для достижения указанной цели будут решаться в первоочередном порядке следующие приоритетные, взаимосвязанные задачи представленные на Рис.1.

Основными путями развития образования являются:

- Профессионализм – улучшение профессиональных качеств человека.
- Творческий потенциал – развитие творческих интересов человека.
- Система ценностей -понятие теории ценностей.
- Готовность к функциям – развитие способностей к выполнению различных функций.
- Готовность к ролям - подготовка к различным должностям в различных сферах.
- Развитые способности – развитие способностей до совершенства.

— Личность - развитие индивидуальных способностей и качеств человека.

Рис.1 Основные пути развития образования в современных экономических условиях.

В настоящее время общеобразовательные программы рассчитаны на одиннадцать лет обучения, тогда как до 1985 года они длились десять лет. Увеличение общей продолжительности обучения произошло за счет более раннего зачисления в школу в возрасте 6 лет (7 лет до 1985 года). Таким образом, учащиеся обычно заканчивают среднее (полное) общее образование в возрасте 17 лет. Существуют также двенадцатилетние школы для неполного рабочего дня и обучения искусству.

В настоящее время система общего образования включает 66 909 учебных заведений, в которых обучается 20 825 000 учащихся. За последние годы было создано около 607 частных школ. Официальное название общеобразовательных школ - средняя общеобразовательная школа. За последние 20 лет были созданы новые типы школ, называемые гимназиями и лицеями, которые могут быть государственными и



частными. Продолжительность обучения в гимназиях и лицеях может превышать продолжительность обучения в средних общеобразовательных школах, а их образовательные программы могут быть более продвинутыми.

Программы общего образования обычно предусматривают тридцать четыре недели обучения в год и, как правило, от двадцати семи до тридцати восьми часов обучения в неделю. Учебный год начинается 1

сентября и длится до начала июня. Школьные экзамены запланированы на июнь. Для отдельных категорий обучающихся установленный срок обучения может быть изменен в соответствии с конкретным государственным образовательным стандартом.

Разработан базовый учебный план общего образования, устанавливающий государственные требования к минимальному содержанию образования и нагрузке учащихся. В базовом учебном плане определены обязательные направления обучения по гуманитарным и точным наукам. К гуманитарным наукам можно отнести такие предметы, как русский язык, иностранные языки, история, география, право, общество, экономика и др. Естественные науки могут охватывать биологию, физику, астрономию, химию и т. д. Так же дополнительными предметами могут быть рисование и ряд дисциплин для привития определенных профессиональных навыков: домоводство, шитье, кулинярия, металлообработка, столярное дело и т. д.

В дополнение к этим обязательным областям обучения в базовом учебном плане предусмотрены дисциплины, которые могут быть добавлены из-за специфики конкретного региона, в котором находится школа, а также факультативные дисциплины в соответствии с интересами учащихся.

На практике каждая школа разрабатывает свой собственный учебный план, основываясь на базовом учебном плане.

Образование-это право человека. И, как и другие права человека, его нельзя принимать как должное. Во всем мире 59 миллионов детей и 65 миллионов подростков не посещают школу. Более 120 миллионов детей не имеют полного начального образования.

За этими цифрами стоят дети и молодежь, лишенные не только права, но и возможностей: справедливого шанса получить достойную работу, вырваться из нищеты, содержать свои семьи и развивать свои общины.

В мире активно поднимаются вопросы по обеспечению начальным образованием малоимущих детей из стран «третьего мира». Решить данную проблему весьма затруднительно. До многих из тех, кто не посещает школу, труднее всего добраться, поскольку они живут в странах, сдерживаемых конфликтами, бедствиями и эпидемиями. И последний толчок вряд ли будет сопровождаться двузначным экономическим ростом в некоторых развивающихся экономиках, что облегчает расширение возможностей.

Тем не менее, мы можем добиться успеха. За последние 15 лет правительства и их партнеры продемонстрировали, что политическая воля и согласованные усилия могут принести огромные результаты,



включая сокращение вдвое числа детей и подростков, не посещающих школу. Кроме того, большинство стран приближаются к достижению гендерного равенства на начальном уровне.

Поэтому мировое сообщество, занимающее вопросами обучения обделенных слоев населения не должно останавливаться на начальном образовании. В современной экономике, основанной на знаниях, доступ к качественному образованию и шансы на развитие-это две стороны одной медали. Именно поэтому мы должны также установить целевые показатели для среднего образования, одновременно повышая качество и результаты обучения на всех уровнях. Именно на это нацелена цель устойчивого развития в области образования, которую мировые лидеры примут в ближайшие годы.

Решение вопроса о том, что по статистике 250 миллионов детей во всем мире не получают базовых навыков, необходимых им для выхода на рынок труда, является более чем моральным обязательством. Это равносильно инвестициям в устойчивый рост и процветание. Как для стран, так и для отдельных людей существует прямая и неоспоримая связь между доступом к качественному образованию, экономическим и социальным развитием.

Аналогичным образом, необходимо обеспечить гендерное равенство в образовании и создании рабочих мест.

Сегодняшние студенты нуждаются в “навыках XXI века”, таких как критическое мышление, решение проблем, креативность и цифровая грамотность. Учащиеся всех возрастов должны быть знакомы с новыми технологиями и справляться с быстро меняющимися рабочими местами.

По данным Международной организации труда, к 2019 году потребуются дополнительно 280 миллионов рабочих мест. Для директивных органов жизненно важно обеспечить создание надлежащих рамок и стимулов, с тем чтобы эти рабочие места могли быть созданы и заполнены. Прочные системы образования, опирающиеся на квалифицированных, профессионально подготовленных, мотивированных и хорошо обеспеченных учителей.

**Вывод.** Правительствам следует сотрудничать с ассоциациями родителей и учителей, а также благотворительными, спортивными и художественными организациями в поисках наилучших и наиболее конструктивных путей повышения качества образования. Необходимо использовать инновации и налаживать новые партнерские отношения.

Конечно, это будет стоить больших финансовых затрат. По данным ЮНЕСКО, для достижения целей в области базового образования к 2030 году в мире должны ликвидировать внешний ежегодный дефицит финансирования в размере около 22 миллиардов долларов. На данный

момент времени в экономически развитых странах есть ресурсы, необходимые для этого. Для реализации не хватает не политической воли в части инвестирования.

Задача всех стран сейчас заключается в активизировании усилий по привлечению самых бедных и труднодоступных детей в систему образования. Образование - это право каждого человека. Это право для детей сирот, детей с особенностями развития, детей малоимущих стран как и для всех остальных. Это право принадлежит 37 миллионам детей и молодежи, не посещающих школу, в странах, затронутых кризисами и конфликтами. Образование-это право, независимо от того, где вы родились и выросли.

#### *Литература:*

1. Ерёмченко А.В., Финогенова О.Н. Типология самоопределения: теоретические модели эмпирический поиск /А.В Ерёмченко., О.Н. Финогенова // Актуальные проблемы психологии труда: теория и практика. Материалы II Международной научно-практической конференции / СибГУ им М.Ф. Решетнева.-Красноярск. 2018. С.61-66
2. Кузьменко Г.А. Развитие личностных качеств обучающихся в учебной и спортивной деятельности. 2013. С. 96-109.
3. Крылова О. Н., Кузнецова Т.С. Рабочая программа педагога Методические рекомендации для разработки. 2019. № 3. С. 24-30.
4. Алексашина И. Ю., Федотова Е. Ю. Современная оценка образовательных достижений учащихся. 2019. – 160 с.

**Вукчевич Н.**

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

### **ТРУДОВАЯ ИНТЕГРАЦИЯ МИГРАНТОВ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ СЕРБИЯ**

Миграционные процессы – это далеко не новое и, в некотором роде, естественное явление, которое на протяжении разных периодов характеризовалось разной интенсивностью и причинами. Сегодня, пожалуй, это один из самых неоднозначных глобальных феноменов. Свобода передвижения и выбора места жительства является одним из основных личных прав человека, что зафиксировано во Всеобщей декларации прав человека [4]. Миграционные процессы все еще не имеют

достаточного теоретико-методологического обоснования в силу своего разнообразия, многогранности и разницы подходов в рамках различных дисциплин. В современной социологической науке не сложилось единой концепции, которая бы обобщила опыт предшествующих теория и стала бы их логическим продолжением. Целесообразным является моделирование миграционных процессов как объекта управления в рамках конкретного исследования с выделением переменных и механизмов на базе обращения к современным концепциям в данной области.

«Подобно любому другому социальному феномену, миграция вписывается не в один, а во множество контекстов. Одним из таких контекстов является социальная стабильность общества» [9. с. 4.]. Миграция может оказывать и позитивное, и негативное воздействие на экономические, социальные, политические, информационные и др. аспекты социальной стабильности. Интеграция мигрантов является позитивным фактором социальной стабильности, которая является необходимым условием жизнедеятельности общества. Механизм влияния данного фактора на социальную стабильность целесообразно рассматривать в разрезе национальной экономики конкретного региона, с учетом его специфики и вектора развития. При этом, «устойчивость, стабильность развития общества есть закономерное следствие необходимого взаимодействия и нормального функционирования всех структурных элементов социальной системы, обеспечивающих ее целостность, существование и развитие» [9. с. 5.].

Нами была проведена классификация миграции на внутреннюю и международную, которая, в свою очередь, делится на эмиграцию, иммиграцию, реэмиграцию и репатриацию. По критерию причинности миграция была подразделена нами на социальную, экономическую (трудовую и коммерческую), политическую, этническую, религиозную, военную, экологическую. По нашему мнению, миграцию можно охарактеризовать как добровольную, вынужденную и принудительную, как сетевую, постепенную и акутовую, а также выделить легальную и нелегальную миграцию с оговоркой о том, что определение «нелегальный мигрант» является дискриминационным. Отметим, что по способу реализации и управляемости классифицируют организованные и неорганизованные (стихийные) переселения населения. По численности вовлеченных в миграционный процесс участников можно обозначить индивидуальную, групповую и массовую миграцию. Отметим, что по географическому признаку во внешней миграции мы выделили межконтинентальную и внутриконтинентальную, миграцию между государствами и между макрорегионами. Также, мы можем говорить о

том, что внутренняя миграция традиционно подразделяется на перемещения сельского населения и городского населения, а также на внутриобластную, межобластную, внутрирайонную и межрайонную. Помимо этого, можно обозначить внутрипоселенческие перемещения как миграцию в пределах одного и того же населенного пункта. На основе временного принципа мы выделили возвратные (временные) и безвозвратные (постоянные) миграции, а также краткосрочную (регулярные и нерегулярные – сезонные, вахтовые и челночные) и долгосрочную миграции. «Миграция является одним из основных факторов, влияющих на стабильность общества. Причем данное утверждение, на наш взгляд, справедливо не только для внешней миграции, но и для внутренних миграционных потоков. Если внешняя миграция является показателем относительно благополучного социально-экономического положения принимающей стороны и только при отсутствии государственной политики может быть определенной угрозой, то внутренний неконтролируемый антропоток – это своеобразная сигнализация о неравномерном (нестабильном) положении в государстве» [9. с. 5.].

Вне зависимости от того, было ли решение о переезде изначально обусловлено экономическими причинами и носила ли миграция характер трудовой, рано или поздно на новом месте происходит столкновение с данным аспектом хозяйственной деятельности. Эффективность задействования мигрантов на рынке труда во многом зависит от степени учета их социокультурной специфики и их интеракций с местным населением [2], поэтому мы можем говорить о трудовой интеграции мигрантов. Необходимо отметить, что группам мигрантов с различными социально-демографическими характеристиками присущи особенности трудового поведения, определяемого условиями жизни на их этнической родине. К сожалению, необходимо констатировать рост порожденных миграцией проблем дестабилизации – в частности, факт криминализации в данной области: коррупцию и незаконную деятельность по организации прибытия временных и постоянных мигрантов.

Однако исследователи обращают внимание на то, что мигранты «испытывают существенные трудности не только и не столько с трудоустройством и приобретением жилья, сколько с интеграцией в социокультурную среду принимающего общества. Это обуславливает выдвижение на приоритетные позиции при исследовании проблем адаптации мигрантов изучение процесса их аккультурации и выработку управленческих мероприятий, позволяющих улучшить адаптационные процессы. Вторым по важности является вопрос об управлении трудоустройством мигрантов, поскольку отсутствие контроля государства

в данной сфере провоцирует как рост трудовой конкуренции с коренным населением и связанные с этим межэтнические противоречия, так и криминализацию. Эффективность программ по обустройству мигрантов зависит, в первую очередь, от совершенствования системы управления социальной адаптацией и обустройством мигрантов в стране» [3. с. 4.].

Имеющий запретительный и ограничивающий характер репрессивный механизм регулирования миграционных процессов истощает свою эффективность по мере того как отдельные функции государства перенимают на себя международные организации. В условиях длительного совместного существования мигрантов и принимающего общества результатом их неизбежной интеракции станет либо интеграция, либо конфликт [5]. Увеличение интенсивности миграции «актуализирует и проблему обустройства мигрантов, в первую очередь, их трудоустройства и интеграции в социокультурное пространство. Данная задача требует оптимизации государственной миграционной политики, в том числе и в области управления обустройством мигрантов. Мультикультуралистский подход, показавший свою неэффективность на примере стран Западной Европы, не является идеальным вариантом» [3. с. 10.]. Можно закономерно выделить менеджмент миграции как предпочтительную альтернативу репрессивному регуляторному механизму. При этом контроль является важной функцией управления миграционными процессами с целью последующей корректировки программы мероприятий по интеграции.

Изначально причинами миграции были природные явления и климатические изменения, так перемещения населения стали одним из факторов формирования государства как института. В последующем общественные события постепенно потеснили частные инициативы как источник миграции, а ее интенсивность зависела от степени развития человеческой цивилизации. Поэтому, главным отличием существующих теорий миграции является не уровень анализа, а сам подход – функционализм и структурализм. Все факторы, которые оказали влияние на решение о миграции, стоит рассматривать в совокупности в контексте глобализации в рамках широкого междисциплинарного анализа – сквозь призму исследования структурных и институциональных переменных в обществе, профиля мигранта и его интеракции с принимающим обществом. Сегодня российские социологи сосредоточили свое внимание на трудовой миграции и миграционной политике [7]. При этом в части соотнесения подобных исследований с западной теорией и практикой, отмечается, что, например, «несмотря на то, что американская и постсоветская законодательные системы имеют разную основу, вопросы разрыва между иммиграционной политикой (т.е. существующими

законами) и ее реализацией очень близки и актуальны и там, и у нас» [8. с. 19].

В части применение методов социологического исследования в изучении миграционных процессов, российская наука тяготеет к количественным методам, тогда как за рубежом большое внимание уделяется анализу и интерпретации качественных данных. Российские ученые являются носителями западноевропейских традиции сравнительных исследований в противовес американскому подходу. Так, «в исследованиях ученых постсоветского пространства много исследовательских «дыр», отмеченных в американских исследованиях миграции... кроме недостатков в теоретических исследованиях, требуют более глубокого анализа вопросы, касающиеся селективности мигрантов, определение макроэкономических, политических и социальных факторов, которые формируют те или иные модели адаптации... необходимо применение качественных методов исследований (различного рода анализа биографических данных – например, нарративов)... проблемами исследовательского процесса и тематики исследований, которые американские авторы считают неразработанными, являются вопросы о роли самого исследователя в исследовании (кто он – наблюдатель со стороны или участник?) и интерпретации результатов, а также проблемы зависимости ученых от политики финансирования и приоритетов исследовательских фондов» [8. с. 27].

Социологические исследования возможности интеграции мигрантов в принимающее сообщество являются необходимостью и сегодня особенно актуальны с точки зрения социальной стабильности. Со многими из вышеназванных дилемм мы столкнулись в ходе проведения нашего социологического исследования. Первая касалась того, что среди ученых и специалистов нет консенсуса по вопросу сосуществования мигрантов и принимающего общества. Вторым теоретическим вызовом в рамках исследования стала невозможность с полной вероятностью говорить об интеграции беженцев и лиц, запросивших убежища. В рамках рассмотрения интеграции, являющейся альтернативой деструктивным процессам социального разобщения, как двустороннего процесса в разрезе политико-правовых, общественно-экономических и социокультурных переменных, а также переменных их интеракции с новым социальным окружением необходимо учитывать точку зрения самих мигрантов [2]. Таким образом, не уменьшая значимость отношения государства и общества к мигрантам, для обозначения доминантного дискурса и предотвращения дискриминации в целях сохранения или установления социальной сплоченности во взаимной интеракции мы акцентировали важность позиции самих мигрантов.

Эмпирической базой нашего исследования послужили результаты современных исследований миграционных процессов, а также результаты авторского пилотного экспериментального полевого исследования во всех пяти государственных центрах постоянного пребывания мигрантов, находящихся в ведении Комиссариата по делам беженцев Республики Сербия. Исследование проводилось посредством комбинирования качественных и количественных методов («mixed» или «смешанная» методика) в форме прямого и включенного наблюдения и выборочного обследования генеральной совокупности резидентов этих центров путем одноразового («cross-sectional») индивидуального опроса «Возможность интеграции в принимающее сообщество с точки зрения самих мигрантов» с применением бумажной анкеты («pen and pencil interview – PAPI») и с использованием планшета («computer assisted personal interview – CAPI»). Интерпретация результатов проводилась посредством статистических методов логического анализа данных о мнениях респондентов о возможности интеграции в принимающее сообщество в Республике Сербия. В целях регистрации мнений, суждений, интеракции в определенный момент времени для формирования картины актуальной социальной ситуации мы следовали критерию доступности и применяли двухступенчатую выборку с последующим ремонтом для сглаживания. Непосредственно анкетирование имело стихийный характер и проводилось случайным образом на добровольной основе – без вероятностного обоснования и определения квот – по принципу «voluntary sampling» или «выбора первого встречного».

На основе анализа результатов проведенного нами исследования, мы можем говорить о том, что с позиции самих мигрантов, существует принципиальная возможность интеграции в принимающее сербское сообщество (даже несмотря на то, что их трудоустройство происходит на самых низких ступенях карьерной лестницы), а действующий механизм управления миграционными процессами в Республике Сербия имеет ряд проблем и недостатков [2]. Также, резиденты в большей степени удовлетворены условиями нахождения в центрах постоянного пребывания: 49,4 % респондентов подтвердили, что в месте нахождения основные условия для жизни: питьевая вода, еда, одежда и обувь, электричество, средства коммуникации; при чем, 31,7 % респондентов весьма удовлетворены местом нахождения, а 21,6 % респондентов удовлетворены им достаточно; 37,8 % респондентов считают, что им в полной мере предоставлена возможность участия в принятии важных решений и 23,8 % респондентов считают, что такая возможность предоставлена им в достаточной мере; 39,7 % респондентов полагают, что

мигрантам гарантированы основные социальные права в той же мере, как и гражданам страны [2].

В части вопросов, касающихся интеграции, были выявлены зависимости мнений респондентов от пола, возраста и образования, и это различие определяется влиянием неслучайных факторов, например, тех или иных мер по интеграции, а отсутствие влияние этих характеристик на интеграцию мигрантов вызваны лишь случайными причинами. Поэтому, особое внимание необходимо уделить потенциальной трудовой интеграции в принимающее сообщества женщин, молодежи и люди с низким уровнем образования, которые являются наиболее уязвимой группой мигрантов с самым низким уровнем удовлетворенности условиями нахождения в центрах постоянного пребывания[2]. Резиденты центров продолжают иметь языковой барьер и испытывать трудности с трудоустройством, доступом к гарантированным социальным и медицинским услугам, коммуникациями с уполномоченными государственными органами и организациями, что, в частности, подтверждают данные, полученные в рамках неформальных интервью с сотрудниками центров. Это указывает на состоятельность нашего предположения о том, что интеграция мигрантов в центрах постоянного пребывания в рамках существующего механизма управления миграционными процессами не реализуется достаточно эффективно и имеет ряд недостатков, по мнению самих резидентов этих центров. Если говорить об отношении к мигрантам местного населения, то против того, чтобы они были их соседями выступают 38% респондентов и 37% респондентов выступают против того, чтобы они были их коллегами по работе и только 21% респондентов считают, что мигранты – это люди, которые попали в беду и которым нужна помощь [1]. При этом лишь 26,09% посвященных проблеме миграции материалов СМИ имеет положительный характер, а 11,30% имеет нейтральную окраску [6].

Управление миграционными процессами – это комплексная система, которой установлена ясная миграционная политика в части планирования, организации, контроля и учета миграционных потоков, подразумевающая отслеживание внешних и внутренних перемещений населения и реализация мероприятий, направленных на упорядочивание миграции и стимулирование их легализации и декриминализации. Объектами этой системы являются: визовая политика, интегрированное управление границами, регулирование пребывания иностранцев в стране, политика трудоустройства и защита собственных граждан, которые пребывают или работают за границей, а также механизмы интеграции мигрантов в местное сообщество. В стратегическом и тактическом плане организационно-правовой подход Республики Сербия, находящейся на



пути «балканского маршрута» беженцев, а также переселенцев из Сирии, Афганистана, Ирака и стран Африки, представляет собой важный и интересный пример действий государственных институтов, направленных на регулирование транзита, как и интеграции мигрантов. Определено три формы международной защиты, которая может быть предоставлена мигрантам, получившим разрешение на длительное пребывание в принимающей стране – убежище, субсидии и временная защита в случае массового прибытия при запросе на убежища. Имеет место юридическая коллизия, когда получение официального статуса беженца, фактически закрывает возможность получения гражданства в случае длительного непрерывного пребывания в Республике Сербия. В то же время статус беженца позволяет оформить разрешение на работу и легально трудоустроиться в стране.

Анализ концепций в области миграции и ее регулирования, а также теорий интеграции сделало возможным предложить авторский подход к реализации механизма управления миграционными процессами с акцентом на полноценного включения новоприбывших в социальное окружение. При этом улучшение видится в оптимизации на основе трудовой интеграции как стратегического решения для поддержания социальной стабильности. При этом акцент делается на междисциплинарный подход и на понимание интеграции как двустороннего процесса, что обуславливает изучение интересов и позиций и общества-реципиента, и самих мигрантов. Совершенствования механизма управления миграционными процессами обеспечивает принципиальную возможность профилактики и преодоления социальной коллизии, обуславливаемой тенденцией геттоизации мигрантов. Также отметим, что в современных геополитических условиях принятие европейских ценностей и стандартов является обязательством, а в некотором смысле и условием для Республики Сербия.

Мы придерживаемся точки зрения о том, что важнейшей задачей менеджмента миграции является «повышение эффективности управления трудоустройством мигрантов в те сферы экономики, которые требуют наибольшего количества рабочих рук, а также являются особо значимыми в социальном и экономическом плане. В связи с этим необходима разработка государственной стратегии управления трудоустройством мигрантов и создание эффективно функционирующей системы управления и контроля их трудоустройства. Основное внимание в данном контексте следует уделить регулированию трудовой миграции и распределения трудовых ресурсов» [3. с. 15].

Мы согласны с тем, что «необходима разработка программ, направленных на быструю и безболезненную адаптацию мигрантов в

языковом, культурном, трудовом отношении» [3]. Важнейшим элементом трудовой интеграции мигрантов является их социокультурная адаптация: совершенствование знания языка, культуры, истории и традиций, что «будет способствовать минимизации противоречий мигрантов и коренного населения принимающей стороны, а также повысит их адаптированность к условиям жизни в социуме по всем параметрам, включая и трудоустройство» [3. с. 14].

По сравнению с политикой центральных институтов, потенциальная эффективность развития управления миграционными процессами на местах повышается вследствие близости локальных органов к населению, необходимости их непосредственного участия в решении стоящих перед ними проблем, их прагматизма, возможностей учета в их деятельности местного контекста, взаимодействия с организациями гражданского общества (включая мигрантские), создания условий для как можно более ранней и полной интеграции мигрантов, получения оперативной обратной связи и др. «Решение проблем социокультурной адаптации мигрантов необходимо рассматривать государством как одну из приоритетных задач в сфере управления миграционной политикой, что требует активизации усилий по взаимодействию с национальными диаспорами, культурными автономиями, общественными организациями мигрантов, которые будут использовать свои ресурсы для более эффективной интеграции соотечественников в российский социум» [3. с. 15].

Положительное влияние фактора трудовой интеграции мигрантов на социальную стабильность зависит от того, насколько эффективно будет оптимизирована система управления адаптацией и обустройством мигрантов в стране. По нашему мнению – и это практику можно было бы проецировать в различных регионах – целесообразно было бы создать специализированную структурную единицу в рамках действующего механизма управления миграционными процессами на государственном уровне. Такой, например, отдел интеграции будет заниматься решением вопроса трудоустройства и жилищного вопроса, а также осуществлять непрерывный контроль и сопровождение участников программы. При этом специалисты новой структурной единицы в своей работе в большей степени бы ориентировались на индивидуальный адресный подход в рамках реализации программы интеграции и косвенно вовлекать в процесс другие государственные структуры и неправительственные организации.

«Решение проблем социокультурной адаптации мигрантов необходимо рассматривать государством как одну из приоритетных задач в сфере управления миграционной политикой, что требует активизации усилий по взаимодействию с национальными диаспорами, культурными

автономиями, общественными организациями мигрантов, которые будут использовать свои ресурсы для более эффективной интеграции соотечественников в российский социум» [3. с. 15]. Социологические исследования должны способствовать тому, чтобы пролить свет на политическое будущее и поэтому социология является важным инструментом долгосрочной практической политики. Принимая во внимание сложность ситуации в Республике Сербия, основным мотивом работ в данной области должна быть разработка рекомендаций, которые могут быть использованы властями для управления миграционными процессами на своей территории, чтобы достичь социальной стабильности и развить гуманистический подход.

### *Литература:*

1. Bobić, M. & Vesković Anđelković, M. (2015) Stavovi građana centralnog dela Srbije prema uticaju doseljenika na tradiciju i kulturu njihove lokalne zajednice // Migracije i etničke teme. godina 31, kolovoz 2015, broj 2. str. 221–246.
2. Vukčević N. Eventual integration or delayed transit: interaction of residents in reception centers with a new environment in Serbia // Stanovništvo. Vol. 58. No. 1. 2020.str. 1-23. <https://doi.org/10.2298/STNV191017003V>
3. Бадалянец С.В. Оптимизация управления процессами адаптации мигрантов в современной России: автореферат дис. ... кандидата социологических наук: 22.00.08. Ростов-на-Дону: Издательский центр ДГТУ. 2013. 35 с. Режим доступа: <https://dlib.rsl.ru/viewer/01005531271>.
4. Всеобщая декларация прав человека (принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года) [Текст]. Режим доступа: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml).
5. Вукчевич Н. Теоретические основы многомерного процесса интеграции как формы социальной адаптации мигрантов в современном обществе // Социально-психологическая адаптация мигрантов в современном мире: материалы 5-й Международной научно-практической конференции / ответственный редактор В. В. Константинов. – Электрон. текстовые дан. (2089 Кб). – Москва: Издательство «Перо», 2020. С.44-50.
6. Вукчевич, Н. (2019) Медиа-картины процессов миграции на интернет-порталах в Сербии 2017-2018 гг. Миграция как ресурс социально-экономического и демографического развития: сборник статей. Серия «Демография. Социология. Экономика» 5 (3). С. 127-134.
7. Комаровский В.В. Трудовая интеграция мигрантов: цель или средство? (Зарубежный опыт). Общественные науки и современность. 2018. № 6. С. 124–132.

8. Методология и методы изучения миграционных процессов: междисциплинарное учебное пособие // Под ред. Ж. Зайончковской, И. Молодиковой, В. Мукомеля. М.: Центр миграционных исследований, 2007. 370 с.
9. Паньшин А.И. Миграция и стабильность в современной России: механизмы взаимодействия: автореферат дис. ... кандидата социологических наук: 22.00.08. М: Информационный центр МИИТа. 2005. 30 с. Режим доступа: <https://dlib.rsl.ru/viewer/01003026579>.

**Гельмерт Р.В., Ярмоленко Л.И.**

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

### **ПРОБЛЕМА ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА**

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Значимость ее определяется тем, что создание конкурентоспособной российской экономики возможно только на основе реализации эффективного человеческого капитала [5].

Еще в XIX в. Карл Маркс и Фридрих Энгельс рассматривали молодежь как каждое новое поколение, которое наследует, продолжает традиции старшего поколения, а также видоизменяет старые условия жизни и работы.

По мнению многих исследователей, проблема трудоустройства молодых специалистов связана, прежде всего, с потребностями рынка труда. Как правило, высшие учебные заведения делают основной упор на подготовку специалистов по более традиционным специальностям, которые испокон веков приживались в человеческом обществе. Сейчас же современная картина реальности немного иная. Рынок труда со временем начинает требовать специалиста, который должен отвечать запросам современности: он должен обладать полнотой знаний и навыков в тех сферах, которые незаметно для нас набирают обороты. Исходя из этого, общество сталкиваемся с проблемой трудоустройства молодого специалиста по своей специальности. [4]

С процессом развития цифровой экономики потенциальному работнику становится трудно соответствовать требованиям работодателя с каждым годом. Это связано также с активным процессом роботизации, который как раз и является условием развития экономики уклада 4.0.[2]

Чисто теоретически, каждый человек должен занимать свое рабочее место там, где требуется именно его компетентность в какой-либо сфере. Иными словами, человек должен работать по той специальности, которой он владеет в полном объеме. Но сталкиваясь с практическим аспектом, все может кардинально измениться. По данным Росстата известно, что около 40% россиян работают по своей специальности, а 10% работают по специальности, близко к полученной [3]. Конечно, сложившаяся картина не совсем приятная. Из-за таких противоречий как раз и возникают множество различных проблем в отраслях экономики, потому что специалист, в совершенстве знающий свое дело, должен делать то, что умеет и может, а не тратить свои знания и талант понапрасну.

Как было сказано ранее, современные условия заставляют трансформировать требования, выдвигаемые на рынке труда. Эта трансформация напрямую влияет и на самих работодателей. На сегодняшний день работодатель ставит очень высокую планку для будущих работников. Каждая компания или каждое предприятие желает, чтобы у него работали самые наилучшие специалисты, которые будут отвечать всем требованиям и пожеланиям организации. Важную роль при этом играет конкуренция, потому что во многом благополучная производственная деятельность предприятия зависит от персонала, который складывается из отдельных высших специалистов.

Что же может входить в перечень требований?

Во-первых, самое распространенное требование – опыт работы. Предприятию не совсем выгодно брать специалистов без опыта работы, т.к. это может существенным образом повлиять на дальнейшую его работу. Предприятию выгодно брать тех сотрудников, которые имеют опыт работы и даже в самых рискованных моментах могут поступить рационально, что наиболее важно для компаний.

Во-вторых, профессионализм, умение применять теоретические знания на практике и уметь принимать решения. Но что же делать молодому специалисту? Как можно приобрести опыт работы и профессионализм, если без опыта не берут на работу? Такой вопрос является достаточно сложным и требует своего отдельного рассмотрения, но, к сожалению, это та действительность, от которой никуда не деться.

В целом, перечень характеристик будущего работника, которые выдвигает работодатель, может выглядеть следующим образом:

- обладание достаточными знаниями в новых отраслях производства;
- умение принимать ответственные решения, готовность к риску;
- коммуникабельность;
- умение руководить людьми и т.д.

Другой не менее важной проблемой трудоустройства выпускников является неумение применять полученные теоретические знания на практике. Такая проблема наиболее распространена среди вузов.

Ранее, в советское время, безработица в среде выпускников вузов практически отсутствовала. В стране был создан и действовал специальный механизм, который назывался «распределением». Выпускник любого учебного заведения был распределен на работу на предприятие согласно своего профиля обучения.

Процесс распределения проходил через специальную комиссию, ответственную за направление выпускников на предприятие или в организацию, которые нуждались в специалистах данного профиля.

При переходе к рыночной экономике правила распределения изменились - ответственность за трудоустройство теперь целиком лежит на самих выпускниках. Часто такое положение дел приводит к тому, что на рынке труда сосредотачивается большое количество высокообразованной и безработной молодежи, не готовой нести ответственность в полной мере за трудоустройство.

В советское время у выпускника вуза была небольшая возможность попасть в интересующую его организацию, но при этом не было такой безработицы, как сейчас.

Также очень часто в последнее время мы сталкиваемся с ситуацией, когда полученный специалистом диплом не котируется на рынке труда. Такое явление связано с возникновением, так называемых коммерческих вузов, т.е. негосударственных учебных заведений. Сегодня «престиж» вуза играет важную роль в трудоустройстве.

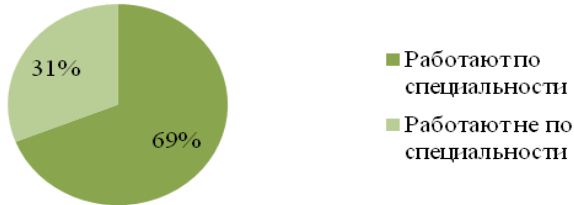
Для работодателя важно не только название учебного заведения, но и наличие у выпускников рейтинговых вузов достаточных знаний.

Другая проблема, которая влияет на востребованность выпускников при трудоустройстве, - наличие нелегального полученного образования. С прогрессирующим развитием сети Интернет возникло множество предложений получить «диплом на заказ». Любой желающий с легкостью может купить себе диплом о высшем образовании. И таким легким путем он становится высшим специалистом с образованием, а может быть даже и с двумя.

Следует также отметить, что России удастся более успешно, чем экономически развитым зарубежным странам, решать проблему безработицы среди молодежи.

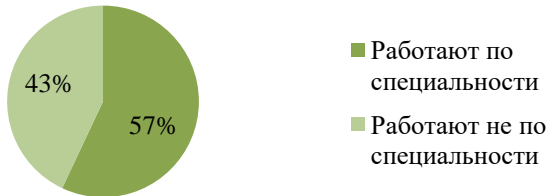
Так, если доля безработных среди молодежи в России сократилась, по данным ОЭСР, с 21% до 14% в 2015 году, то в США она выросла с 9% до 15%, в странах Европейского союза – с 18% до 23% [5].

По данным выборочного исследования Росстата, который был проведен в 2019 г., всего 31% (634,5 тыс.) студентов, окончивших вузы в 2016-2018 гг., не работают по специальности, что наглядно представлено на рис.1.[6]



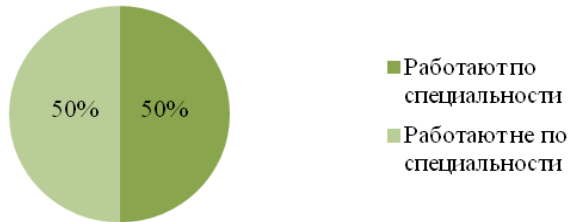
**Рис.1. Трудоустройство выпускников вузов 2016-2018 гг.**

Среди окончивших колледжи таковых практически половина (389,3 тыс.), что представлено рис.2.



**Рис.2. Трудоустройство выпускников колледжей 2016-2018 гг.**

Среди выпускников профессиональных училищ – ровно половина (224,6 тыс.) (рис.3).



**Рис.3. Трудоустройство выпускников профессиональных училищ 2016-2018 гг.**

Уровень безработицы среди выпускников вузов 2019 г. составил 12,9%, тогда как среди выпускников с дипломом о среднем профессиональном образовании безработных уже в первом квартале 2020 г. 17,9%. [6].

На первом месте по числу выпускников – специальность «Экономика и управление». С 2016 по 2018 год на рынок труда вышли 580,7 тыс. специалистов с дипломами экономистов и управленцев, но 37% (216,8 тыс. чел.) по специальности не работают. А вот выпускники медицинских вузов сохраняют верность профессии. 97% из тех, кто получил образование по направлению «Клиническая медицина», 96% — «Фармация», и 93% — «Науки о здоровье и профилактическая медицина» остаются в профессии после окончания вуза. Среди тех, кто окончил педагогические вузы (182,9 тыс. чел.), не по специальности работают 20% (36,1 тыс.). [6].

«Лидерство» среди не работающих по специальности прочно удерживают выпускники, обучавшиеся по направлению «Сельское, лесное и рыбное хозяйство», – 61%. [6].

Также больше половины социологов и социальных работников не работают по полученной в университете специальности (53%). 47% специалистов, окончивших вуз по специальности «Промышленная экология и биотехнологии» в 2016-2018 гг., не работают по своему профилю. [7].

Если говорить отдельно про Белгородскую область, то в этом году (2020 г.) из 4,5 тысячи выпускников средних специальных учебных заведений трудоустроены только 42 %, 19 % планируют получать высшее образование, еще 34 % идут в армии, оставшиеся 5 % – потенциальные безработные. [7]

Большое значение имеют государственные и региональные программы содействия занятости, реализуемые в России. Безусловно,



сохранение и постепенное увеличение инвестиций в систему высшего образования, в том числе и через существующие программы развития, будут способствовать приросту человеческого капитала в стране. Вместе с тем, человеческий капитал – каковыми бы ни были инвестиции в его образование – дает отдачу только тогда, когда он максимально полно востребован, используется по назначению и эффективно. Хороший инженер или талантливый изобретатель вносят свой вклад в развитие страны только тогда, когда их знания и умения востребованы и материализуются во вновь созданной добавленной стоимости. В противном случае и частная, и социальная отдача от их талантов невелика. [1]

Для того, чтобы выпускнику вуза получить достойную работу с хорошей заработной платой, ему предстоит использовать все свои имеющиеся знания и приобретенные навыки работы на все 100%.

Безусловно, если мы говорили о возникающих проблемах трудоустройства, то целесообразно отметить и пути их решения. К ним можно отнести:

- широкое информирование о возможностях трудоустройства;
- повышение оперативности и информативности работы служб занятости;
- принятие мер по расширению потенциального объема спроса на работника;
- проведение социологических исследований для выявления процессов, которые не изучены, что позволит скорректировать политику занятости;
- грамотное построение кадровой политики по специальности и в области IT-технологий;
- поддержка предпринимательства;
- психологическая поддержка безработных;
- организация эффективной производственной практики;
- 
- квотирование рабочих мест.

Таким образом, работодателю не стоит бросаться в крайность и не рассматривать молодых неопытных претендентов. Надо помнить, что молодое поколение - это наше будущее, его нельзя оставлять в стороне или игнорировать из-за небольшого опыта. Стоит дать возможность получить профессию и в будущем устроиться на работу по своей специальности.

*Литература:*

1. Калмыков, Б. Ю. Центр содействия трудоустройству выпускников [Текст] / Б. Ю. Калмыков // Высшее образование в России. - 2009. - № 3. - С. 76-77.
2. Кузнецова, И.А., Дорохова, В.А. Рынок труда в рыночной экономике. // 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-х ч.: Ч.2 / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: изд-во БГТУ, 2019. -С.39-45.
3. Николаева, А. А. Науки об образовании [Текст] / А. А. Николаева // О проблеме трудоустройства выпускников вузов. – Якутск, 2018. – С. 1-6.
4. Пугач, В. Ф. Трудоустройство выпускников российских вузов (статистико-социологический анализ) [Текст] / В. Ф. Пугач, Е. А. Федорова // Высшее образование в России. - 2011. - № 10. - С. 136-146.
5. Сероштан, М. В. Трудоустройство выпускников вузов в регионе: анализ и оценка: Монография / М. В. Сероштан. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2016. – 240 с.
6. Три факта о трудоустройстве выпускников 2016 – 2018 годов / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2020. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/70843/document/88401?print=1> (дата обращения: 10.11.2020).
7. Трудоустройство белгородской молодежи возьмут под особый контроль[Электронный ресурс]. URL: <https://mirbelogorya.ru/region-news/61-belgorodskaya-oblast-news/36629-trudoustrojstvo-belgorodskoj-molodezhi-vozmud-pod-osobyj-kontrol.html>(дата обращения: 11.11.2020).

**Гладкова И.А.**

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

**ОСНОВНЫЕ ТRENДЫ В СФЕРЕ ТРУДА И НА РЫНКЕ ТРУДА  
СПЕЦИАЛИСТОВ**

В современных условиях все более очевидным становится тот факт, что система формирования профессиональных компетенций отстает от потребностей экономики и общества.

Многие специалисты устраиваются на работу, не соответствующую их области знаний, некоторые профессиональные навыки оказываются невостребованными при текущей рыночной конъюнктуре.

Как отмечают эксперты, около столетия назад половина инженерных знаний устаревала в течение 35 лет. По современным оценкам, сегодня это происходит в течение 2,5-5 лет [1]. Ускорение процесса устаревания профессиональных навыков существенно повышает спрос на переподготовку и повышение квалификации специалистов.

В свою очередь, профессиональная подготовка и переподготовка рабочей силы становится слишком дорогостоящей. Причём возрастают как финансовые, так и временные затраты на подготовку специалистов. По оценкам экспертов, за последние 30 лет стоимость обучения выросла в 2–3 раза, а продолжительность обучения за последние 60 лет возросла в 2,5 раза. Среднее количество лет обучения в развитых странах мира составляет 11,3 года [2].

В отчете ВЭФ «The Future of Jobs and Skills» отмечается, что 65% детей, поступающих сегодня в начальную школу, будут работать в совершенно новых профессиях, которые еще даже не существуют. Таким образом, одним из наиболее ярких трендов современности является необходимость подготовки к несуществующим сегодня видам профессиональной деятельности.

В таких условиях важно, чтобы каждый молодой специалист получил базовый набор компетенций, необходимых для работы в условиях неопределенности и быстрых изменений на рынке труда, который включает базовые и когнитивные навыки, социально-культурные и цифровые компетенции.

В современном обществе произошли значимые трансформации социально-профессиональной структуры. Так, П.М. Козырева на основании результатов проведенных исследований приходит к выводу, что в России отмечается интенсивное увеличение числа занятых в сфере торговли и услуг и сокращение количества работников, занятых на производстве [3]. Соответственно это приводит к мобильности специалистов в направлении сферы услуг и торговли и сокращению потока мобильности в направлении производства.

Г.А. Ястребов отмечает, что трансформация социально-профессиональной структуры российского общества имеет регрессивно-прогрессивный характер. С одной стороны, возрастает число занятых в интеллектуально ёмких видах профессиональной деятельности и сфере управления. С другой стороны, падение производства приводит к снижению потребности в квалифицированном персонале [4].

Наряду с изменениями социально-профессиональной структуры общества отмечается трансформация системы ценностных ориентаций молодых специалистов. Очевидно, что в будущем доля поколения Z, к которому относятся студенты и выпускники, на рынке труда будет неуклонно возрастать. Даже несмотря на малочисленность данного поколения в общей демографической структуре населения, очевидно, что именно они в скором времени будут основными игроками на рынке труда и в сфере занятости. Между тем, система ценностных ориентаций молодежи имеет свои специфические особенности, которые не готовы воспринимать и учитывать в организации работы с ними руководители - представители средних и старших возрастных групп. Так, молодые специалисты не отличаются лояльностью и приверженностью к одной компании, и с легкостью меняют место работы: 61% представителей поколения Z планируют покинуть свою текущую компанию в течение двух лет.

В настоящее время для удержания перспективного персонала рабочее место и условия труда должны предусматривать возможности для самореализации и профессионального развития каждого работника, вне зависимости от разделяемых ими ценностей и убеждений, с должным уважением к ценностям устойчивого развития. Все более выраженным становится тренд персонификации траектории профессионального развития персонала. Процесс обучения становится все более важной частью рабочего процесса и приобретает все более индивидуальный характер.

Представители поколения Z согласны получать на 10 % меньше ради сокращения рабочего времени или работы в организациях с созвучными для них ценностями. Многие из них не считают продвижение по службе основным приоритетом. «Зеты» выберут работу, которая удовлетворит не только материальные, но и личные потребности. В поколениях Y и Z немного людей, для которых работа – источник выживания. Они, безусловно, не отрицают деньги, власть и положение в обществе, но все это не является самоцелью. В основе мотивации молодых сотрудников – тенденция воспринимать работу как что-то очень личное, желание трудиться с комфортом и делать важное дело, которое имеет для них смысл.

Постепенно меняются и ценности компаний. Например, в крупных организациях сотрудники часто ощущают дисбаланс между работой и личной жизнью. А для молодых людей поколения Z очень важно, чтобы оставалось время для себя. Если работника постоянно лишают личного времени, он быстро потеряет мотивацию и эффективность. Неслучайно, что в настоящее время набирает обороты

популярность новых «очеловеченных» методологий управления, таких как Scrum, Kanban и Agile. Именно с увеличением на рынке доли работников поколений Y и Z связывают распространение управленческого подхода Human to human (H2H).

В условиях нестабильности и неопределенности руководители должны применять более гибкий подход. Умение управлять в условиях неопределенности становится одной из наиболее важных компетенций современного лидера. Также особую актуальность приобретает умение управлять смешанной структурой персонала, осваивать новые технологии, переходить к новой концепции обучения, основанной на максимальной вовлеченности лидера в процесс передачи знаний.

Использование новых информационных технологий, создание цифровой рабочей среды и изменение состава рабочей силы существенно меняет подход к управлению трудовыми ресурсами. Уже к 2025 г. доля молодых профессионалов уменьшится, тогда как спрос на технологические и цифровые навыки будет возрастать.

Технологии способствуют исчезновению низкоквалифицированных профессий и создают новые «суперпрофессии», требующие более высокого уровня квалификации и глубокой экспертизы. Все более выраженным становится тренд к переходу к виртуальному рабочему пространству.

В таких условиях, чтобы помочь бизнесу оставаться эффективным в эпоху автоматизации, молодые специалисты должны развивать технологические знания и навыки межличностного общения.

Профессиональные навыки, необходимые для успеха в Четвертой индустриальной революции включают компьютерные навыки, программирование роботов, цифровые компетенции, навыки работы с новыми инструментами и оборудованием. Кроме того, особую актуальность приобретает умение принимать решения, языковые и коммуникативные навыки, навык решать проблемы, способность быстро адаптироваться, критическое мышление.

В настоящее время явно обозначилась тенденция перехода на удаленную работу. Соответственно в подборе персонала все более актуальным становится применение инструментов онлайн-рекрутинга. В частности, для поиска кандидатов на вакантную должность HR-специалисты все более активно обращаются к работным сайтам с базами резюме. Самым популярным с наибольшим количеством пользователей является HeadHunter, на котором размещено 27 миллионов вакансий. При этом связаться с выбранным кандидатом можно сразу в чате на сайте.

Социальные сети также являются одним из вспомогательных инструментов онлайн-рекрутинга. Анализ информации, представленной

на личной странице соискателя, позволяет лучше ознакомиться с претендентом на вакантную должность, оценить его индивидуально-типологические особенности, мотивационный профиль, систему ценностных ориентаций.

На практике все большее распространение получает онлайн-тестирование кандидатов на вакансию. В процессе отбора соискателей тестирование дает возможность сразу отсеивать специалистов, чьи навыки, знания и способности не подходят для должности, для этого используют платформы с профессиональными тестами, направленные на проверку профессиональных знаний и психологических особенностей личности, соответствующих вакансии.

Актуальным в современных условиях инструментом онлайн-рекрутинга является собеседование в дистанционном формате. Экономит время и оставляет в безопасности всех участников собеседований такой инструмент, как видеозвонок в приложениях Skype, Zoom, Google Hangouts. Менеджер по подбору персонала согласовывает с кандидатом на вакансию время звонка, готовит список вопросов, презентацию компании, особое внимание уделяя техническим аспектам. Также есть инструменты автоматизации собеседований: искусственный интеллект, ведущий первичные отборы по скрипту и автособеседования, которые сэкономят время специалиста по подбору персонала.

В современных условиях все более очевидным становится тот факт, что выживают те компании, которые до кризиса инвестировали ресурсы в автоматизацию. Международная стаффинговая компания ANCOR в конце апреля 2020 г. провела исследование «Как розничные компании реагируют на кризисные явления сегодняшнего дня» и круглый стол с представителями бизнеса по его итогам [5]

Согласно результатам опроса, 21% опрошенных ритейлеров продолжают найм сотрудников. По мнению принявших участие в исследовании представителей розничной торговли, рынок, где работодатель диктует свои условия, останется таким ненадолго. В апреле этого года рост продаж отметили только представители продуктового сектора (50% респондентов) и DIY (33%). Fashion-сегмент, вынужденный полностью уйти в онлайн, отмечает падение спроса (57%) и отсутствие продаж (43%).

Бизнес, не уделяющий должного внимания онлайн-технологиям, вынужден экстренно делать это сейчас. Если в продуктовом ритейле в 2019 году доля онлайн-продаж составляла от 0 до 5%, то в апреле 2020 г. – от 5 до 7%. Для сегмента, традиционно работавшего офлайн, это существенный рост.

С точки зрения кадрового рынка интерес бизнеса к развитию онлайн-технологий свидетельствует о том, что ритейл будет достаточно активно нанимать IT-специалистов. С одной стороны, компании активно расширяют свои каналы онлайн-продаж, с другой, ищут партнерские каналы сбыта. Тренд на коллаборацию виден и в кадровом вопросе: так, например, 14% работодателей из продуктового ритейла часть персонала перенаправили в другие компании. Многие продолжают подбор и видят возможности для привлечения лучших специалистов. По мнению экспертов, кризис ненадолго снизит финансовые запросы претендентов на менеджерские позиции, но хорошие кадры по-прежнему придется искать.

### *Литература:*

1. Институт инженеров по электротехнике и электронике, журнал "Spectrum", 2013, С. 25
2. Journal of Development Economics, 2013, анализ BCG, р.3
3. Козырева, П. М. Предпринимательская активность в контексте задач инновационной модернизации / П. М. Козырева, А. И. Смирнов // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2018. Выпуск 3 (806). С. 158–177
4. Ястребов Г.А. Динамика социальной мобильности в России в длительной исторической перспективе. М. Издательский дом Высшей школы экономики. 2015. 65 с. [Электронный ресурс]. : <http://fi.z-pdf.ru/34istoriya/408048-1-mobilnosti-rossii-dlitelnoy-istoricheskoy-perspektive-preprint-wp17-2015-01-seriya-wp17-nauchnie-dokladi.php> (Дата обращения 13.11.2020)
5. Широкопояс А. Выводы российских ритейлеров о месяце работы в условиях пандемии. [Электронный ресурс]. <https://hr-media.ru/vyvody-rossiyskih-riteylerov-o-mesyatse-raboty-v-usloviyah-pandemii/> (Дата обращения 13.11.2020)

**Голикова И.В., Якимова И.А.**

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

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА**

В настоящий период рыночные отношения диктуют острую потребность совершенствования процессов развития кадров в организациях, в первую очередь, как ключевого конкурентного превосходства, повышающего их рыночные возможности. На

сегодняшний день, у конкурирующих организаций и предприятий имеются в арсенале приблизительно одинаковые способы и механизмы совершенствования персонала. И для того, чтобы повысить эффективность функционирования, работодатели прибегают к повышению производительности труда персонала.

Каждый сотрудник организации должен непрерывно совершенствовать свои деловые качества и умения, а также приобретать новые, для приумножения пользы организации и для повышения собственного уровня жизни. В противном случае, организация перестаёт развиваться, подобно человеку, ум которого начинает увядать без развития, что в конечном итоге, приводит к гибели организации.

Получение высоких результатов в организационном управлении возможно только в том случае, если работники обладают знаниями, навыками и умениями, а также подходящим настроем, необходимым для того, чтобы приложенные усилия были максимально эффективны. Поэтому для организации, стремящейся стать лидером рынка и иметь конкурентное преимущество, необходимо, чтобы работники умели не только повысить собственный уровень квалификации, но и привнести полученные знания на практику, принеся тем самым значительную пользу предприятию.

Ещё А. П. Егоршин говорил, что «развитие человеческих ресурсов – это комплексный и непрерывный процесс всестороннего развития личности работников организации с целью повышения эффективности их работы» [1].

По мнению В.М. Масловой, «развитие персонала – это совокупность мероприятий, направленных на развитие человеческого потенциала предприятий» [2].

В трактовке П.Э. Шлендера «развитие человеческих ресурсов – это система мероприятий, направленных на поддержку способных к обучению работников, распространение знаний и передового опыта, обучение молодых квалифицированных сотрудников, осознание управленческим персоналом важности развития сотрудников и снижения текучести кадров» [3].

В современной отечественной практике управления сформированы 2 основополагающих подхода к развитию персонала на предприятиях и в организациях.

Первый подход ориентирован на применение уже имеющихся у работников профессиональных и личностных компетенций, навыков и талантов с целью достижения ожидаемого эффекта в ближайшее время, а также наем квалифицированных профессионалов со стороны. Однако



расходы на профессиональное обучение рассматриваются с точки зрения издержек, которые необходимо секвестрировать.

Второй подход подразумевает совершенствование интеллектуального капитала как стратегического резерва компании, гарантирующего конкурентоспособные преимущества организации, но требующего долговременных вложений.

Вышеуказанный подход можно характеризовать как наиболее прогрессивный, поскольку для действенного экономического развития на данном этапе значительную роль играет человеческий интеллект, индивидуальные способности и актуальные знания, которые должны быть преобразованы в новые нестандартные идеи, чтобы повысить производительность и качество труда, и по итоговому результату привести организацию к приумножению прибыли и росту конкурентоспособности [4].

В таблице 1 представлены преимущества и недостатки возможных направлений профессионального образования сотрудников с точки зрения компании-работодателя.

Таблица 1

**Преимущества и недостатки основных подходов к профессиональному обучению и повышению квалификации работников для работодателя**

<b>Направление</b>	<b>Преимущества</b>	<b>Недостатки</b>
Альянс с консалтинговыми организациями и учебными заведениями	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Минимальные капиталовложения;</li> <li>- Простота для руководства организации;</li> <li>- Отсутствие потребности в помещении, учебных материалов и т.п.;</li> <li>- Доступ учебного заведения к опыту организации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ответственность за обучение лежит на посторонних людях, которые не заинтересованы в улучшении ситуации на предприятии;</li> <li>- Возможна неосведомленность преподавателей о специфике проблем организации.</li> </ul>
Создание собственной учебной структуры	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие внутренних специалистов в учебном процессе;</li> <li>- Использование знаний и опыта работников организации, накопление их;</li> <li>- Обеспечение долгосрочных потребностей организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительные затраты для организации;</li> <li>- Риск простоев учебной структуры, несмотря на количество работников организации.</li> </ul>

	квалифицированными кадрами.	
оздание регионального отраслевого корпоративного университета	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Возможность комплексного изучения проблем отрасли в регионе;</li> <li>- Непрерывное обеспечение центра слушателями;</li> <li>- Возможность эффективного применения принципов бенчмаркинга для организаций.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Риск препятствования со стороны государства;</li> <li>- Возможность появления давления со стороны государственных органов власти, лоббирование интересов определенных должностных лиц и т.п.</li> </ul>

Необходимо, чтобы для знаний и навыков механизм совершенствования и обновления имел структурированный характер. И именно поэтому перед высшим менеджментом организации формируется своего рода миссия по созданию совершенствующейся организации, способной адаптировать приобретённый в своей деятельности опыт для перераспределения и ликвидации реальных проблем на предприятии.

Совершенствование профессионального развития своего персонала для организации означает проведение мониторинга достижений персонала соответствующим требованиям организации, а также уровнем содержания компетенций и личностных характеристик.

Совершенствовать профессиональное развитие, в первую очередь, – это конкретный результат, а не вопрос убеждений и установок. Оценка эффективности профессионального развития даёт довольно точный результат, поскольку управление профессиональным развитием персонала является одним из аспектов результативного функционирования предприятия. С одной стороны, данный факт демонстрирует заинтересованность в улучшении качественных характеристик своего персонала, а с другой, объясняет перспективный успех всей деятельности организации.

Одной из главных функций в управлении персоналом стала организация профессионального развития сотрудников, а бюджет на реализацию мероприятий по развитию стал немногим уступать бюджету заработных плат, эта тенденция наблюдается во многих современных компаниях.

В крупных отечественных компаниях функциональными подразделениями осуществляется планирование обучения собственных сотрудников сроком на год, планы утверждаются департаментом по управлению персоналом, который, в свою очередь, заключает договоры с

клиентами на обучение, к таким компаниям можно отнести ОАО «Газпром», ОАО «Северсталь», ОАО «Мечел», ОАО «МТС» и др. Однако, кроме этих мер, возможны также и внеплановые мероприятия по развитию или обучению сотрудников за счёт средств организации [5].

Таким образом, можно говорить о том, что важнейшая задача совершенствования профессионального развития и обучения персонала заключается в целенаправленном процессе повышения квалификации для конкретной деятельности, в увеличении внутривыпускной мобильности и занятости сотрудников.

#### *Литература:*

1. Егоршин, А.П. Управление персоналом. – 7-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2019. – 624 с.
2. Федорова, Н.В., Минченкова, О.Ю. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КноРус, 2018. – 378 с.
3. Шлендер, П. Э. Управление персоналом / П. Э. Шлендер [и др.]. – М.: ЮНИТИДАНА, 2017. – 320 с.
4. Шморин, В.А. Современные подходы к организации профессиональной подготовки специалистов крупных российских предприятий: автореф. дис. на соискание ученой степени кандидата экономических наук. 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). М., 2016. – 31 с.
5. Развитие персонала. Отечественный и зарубежный опыт управления научно-образовательным потенциалом: [Электронный ресурс]. URL: [http://arbir.ru/articles/a\\_2087.htm](http://arbir.ru/articles/a_2087.htm) (дата обращения 14.04.2020)
6. Гладкова, И.А. Показатели результативности профессионального становления личности / И.А. Гладкова // Среднерусский вестник общественных наук. –2017. – Т. 12. –№ 1. – С. 94–104.

**Гончарова Н.Н., Люлюченко М.В.**

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

#### **МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**Вступление.** Социальное партнерство... Что оно из себя представляет, как характеризуется? Если обратиться к литературе, то можно заметить, что в разных источниках свое определение этого понятия. В одних пишут, что социальное партнерство – это специфические отношения между различными социальными группами (наемный работник и наниматель). В других – это ни что иное, как

взаимоотношения между государственными органами, работниками (их представителями) и работодателями. Также еще пишут, что социальное партнерство – это характеристика социально-трудовых отношений, присущих только рыночной экономике, которая обеспечивает оптимальное соотношение между работниками и работодателями, а также контроль над выполнением основных интересов обеих сторон.

Дадим еще несколько определений социального партнерства, чтобы наиболее точно представить, что оно из себя представляет перед тем, как перейти дальше.

Социальное партнерство – это такая система отношений между работниками и работодателями, обеспечивающая на законодательном уровне исполнение прав и обязанностей каждой стороны. Это значит, что руководитель обязан оплатить труд наемного работника во всех случаях, кроме тех, когда работник нарушил условия договора. Можно задать вопрос: в чем предназначение социального партнерства? Ответ прост. Для разрешения различных социальных конфликтов, интересов, существующих в обществе.

Социальное партнерство – это такой тип трудовых отношений в рыночном обществе, который помогает уравновесить соотношение основных интересов рабочего и работодателя.

Социальное партнерство – это особый способ согласования противоположных интересов таким методом, чтобы разрешить и не дать возникнуть социально-экономическим проблемам, при помощи регуляции конфликтов между работников и работодателем.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что социальное партнерство – это способ, предназначенный для урегулирования противоречий, для стабильности и перемирия общества. Поэтому социальное партнерство является отдельным правовым институтом.

Но, как и у любой сложной системы, у социального партнерства есть свой механизм, в котором следует разобраться отдельно.

**Основная часть.** Что такое механизм социального партнерства? Это совокупность методов и инструментов, которые способствуют партнерскому взаимодействию сторон, т.е. рабочий и работодатель решают свой конфликт посредством принятия какого-либо решения, которое удовлетворяет потребности и проблемы обеих сторон.

Механизму социального партнерства присущи свои элементы, которые, взаимодействуя, помогают достичь поставленную цель. Рассмотрим, какие же это элементы ниже.

Основные элементы социального партнерства:

- 1) упорядочение отношений партнерства на законодательном уровне, в нормативных документах органах государственного управления;
- 2) переговоры между профсоюзами, работодателями, предпринимателями и государством;
- 3) работа трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 4) процедуры согласования требований сторон;
- 5) контроль над исполнением коллективных договоров;
- 6) наличие у каждой стороны экспертов, которые занимаются оценкой состояния и перспектив развития систем социального партнерства;
- 7) доступность социального партнерства, т.е. его донесение до всех слоев общества.

Законодательно предусмотрена ответственность за:

- 1) игнорирование коллективных переговоров;
- 2) непредоставление информации, необходимой для проведения этих самых переговоров;
- 3) неосуществление контроля над соблюдением договоров и обязательств.

Наказание за нарушение предусмотрено Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП), вступившим в действие с 30 декабря 2001 г. [6].

Так, например, в ст. 5.28 КоАП говорится об уклонении от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения. Наказанием за такое правонарушение является предупреждение или административный штраф в размере от одной до трех тысяч рублей. Такое же наказание предусмотрено и за нарушение ст. 5.29 – непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Но не только в КоАП предусмотрено регулирование социально-трудовых отношений. На практике существует множество и других соглашений на уровне трехсторонней комиссии, которая занимается отношениями между работодателем и подчиненным. По данным Федерации независимых профсоюзов, в РФ только на федеральном уровне действует около 60 отраслевых соглашений, где 50 из них заключены профсоюзами. В основном, в них идет речь о заработной плате. Но также там рассматриваются следующие пункты:

- социальные гарантии работников в ходе приватизации и акционирования предприятия;

- защита интересов работников при банкротстве;
- повышение квалификации и переподготовки кадров;
- охрана труда;
- охрана здоровья работников.

Конвенция Международной организации труда выделяет следующие элементы права на коллективные договоры.

1. Право трудящихся требовать от нанимателей и государства признания своих коллективно-трудовых полномочий.

2. Право трудящихся свободно определять своих коллективно-трудовых представителей в лице конкретного профсоюза.

3. Признание профсоюзов стороной при заключении коллективных договоров.

4. Право свободно вступать в коллективные переговоры с любыми работодателями и вести их свободно, без постороннего вмешательства и на любом уровне с применением законных средств давления, включая забастовки.

5. Право определять содержание коллективных договоров, участвовать в рассмотрении возникших при этом трудовых конфликтов, включая забастовки [3].

Разберемся, что же такое коллективный договор. Коллективный договор предназначен для управления предприятием, для защиты прав не только работника, но и работодателя. Если коллективный договор отсутствует, то работник защищен только контрактом (трудовым договором) и законодательством. Защита наемного рабочего состоит в том, что его труд будет в соответствующей степени вознагражден, его не могут без оснований уволить или наказать, рабочий день не может превышать количества часов, указанных в договоре (кроме случаев, когда оплата увеличивается за работу, сверх данного времени, т.е. оплата за сверхурочные), рабочий не будет выполнять работу, не соответствующую его квалификации. Защита нанимателя – работник обязан в полной мере выполнять свои обязанности, не требовать оплату за невыполненную или плохо выполненную работу.

Когда соискатель устраивается на какое-либо предприятие или организацию, то он заключает с работодателем контракт. В контракте указывают обязанности сторон, объем работ, выполняемым рабочим, заработную плату, выплачиваемую работодателем. Чтобы условия контракта выполнялись в полной мере, регулированием трудовых взаимоотношений занимается законодательство РФ. Каждый работник и работодатель заинтересованы в том, чтобы их права были соблюдены полностью, никакие права не были ущемлены. Получается, что трудовой

контракт – это основной механизм управления и регулирования трудовых отношений [9].

В системе социального партнерства используется не только механизм коллективного договора, но и механизм переговоров. Разберемся подробнее в этом механизме. Переговоры – это процесс принятия решения, где процесс принимается не каким-то одним участником, а другие просто должны принять. При переговорах все участники генерируют свои предложения, которые рассматриваются с одинаковой долей существования как варианта последующих событий. Стороны должны постоянно взаимодействовать для того, чтобы при переговорах был принят наиболее рациональный результат, который устроил бы конфликтующие стороны.

Переговоры – это социальный диалог, для которого необходимо обладать определенным набором навыков: подготовка, тактика, умение быстро найти выход из ситуации, не теряться в сложных ситуациях, обладать психологическими приемами, чтобы не допустить разрастания конфликтной ситуации. Переговоры сейчас являются сотрудничеством, которое основано на согласии.

Переговоры и коллективный договор – это мирные механизмы социального партнерства. Но при это существуют силовые методы взаимодействия работников и работодателей. К ним относят: протест профсоюза, митинги, различные манифесты, пикеты и забастовки. Силовые методы в основном используют для одной цели: убедить руководителя устроить переговоры, исполнить решение, которое уже было принято на предыдущих переговорах.

**Заключение.** Любому государству, а также рыночной системе присущи сферы социального регулирования, которые периодически пресекаются. В связи с этим, государства обеспокоены созданием системы социальных гарантий, помощью в развитии малого бизнеса, защитой прав собственности и предпринимательской деятельности, созданием конкурентоспособной базы, чтобы потребитель мог выбрать товар того продавца, который будет соответствовать всем его требованиям (цена, качество, материал и т.д.) и защита прав потребителя.

Для разрешения различного рода конфликтах во всех сферах, в систему социального регулирования как раз и включается социальное партнерство, которое является очень важной частью функционирования общества в целом. При устойчивом социальном партнерстве растет и «социальная стойкость», вследствие чего улучшается экономико-социальное положение общества. Для этого необходимо совершенствовать работу механизма социального партнерства.

Механизм социального партнерства – это совокупность методов взаимодействия конфликтующих сторон. К методам социального партнерства относят: коллективные переговоры, консультации, примирительные процедуры, составление договоров и их соблюдение, забастовки, митинги и др.

Механизм социального партнерства призван для урегулирования конфликтов между работниками и работодателями или представителями этих сторон. Чтобы разрешить или предотвратить какой-либо конфликт, то сторонам необходимо заключить договор или соглашение, которые будут регулироваться на законодательном уровне.

В договоре должны указываться: размер заработной платы, условия труда, проводимые мероприятия по охране труда (обязанности не только работодателя, но и работника), наличие льгот и каких-либо путевок, наличие оздоровительных мероприятий, прохождение ежегодной учебной комиссии и т.д.

Коллективный договор контролируется теми сторонами, которые его заключили, а также законодательством. Исполнение и порядок действий также должны быть прописаны в договоре.

#### *Литература:*

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Учебник. – М: Велби, 2007
2. Дивиченко О.И. Социальный механизм формирования предпринимательского климата в сфере малого бизнеса: региональный аспект. – Белгород: Изд-во БГТУ. – 2018. – С.136
3. Жернигон. Б. Одеро. А. Гуидо. Г. Коллективные переговоры. Нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. Отдел по свободе объединения и опубликована совместно с Целевой программой продвижения Декларации. Международное бюро труда, Женева
4. Журнал «Социальное партнерство» №2, 2007
5. Ковалева Т.Н. Развитие форм государственного регулирования и методов экономического стимулирования инвестиционной деятельности. – Белгород: Изд-во БГТУ. – 2010. – С.24.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 15.10.2020, с изм.от 16.10.2020)
7. Маврин С.П. Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Всероссийская научная конференция. /Сборник материалов под ред. Е.Б. Хохлова, В.В. Коробченко. СПб., 2001. Ч. 2.
8. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства / Кузнецова И.А., Бондарь С.Р. – Содействие профессиональному



становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов XI Международной заочной научно-практической конференции, , Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2019

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред.от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020)

10. Щетинина Е.Д., Кондрашов И.Б. Управление конкурентоспособностью региона на основе структурного развития его нематериальных активов. – Белгород: Изд-во БГТУ. – 2017. – С..24.

**Горьянова А.О., Кузнецова И.А.**

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

### **ВЛИЯНИЕ ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОЙ ОБСТАНОВКИ В СТРАНЕ НА УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ В РФ И БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

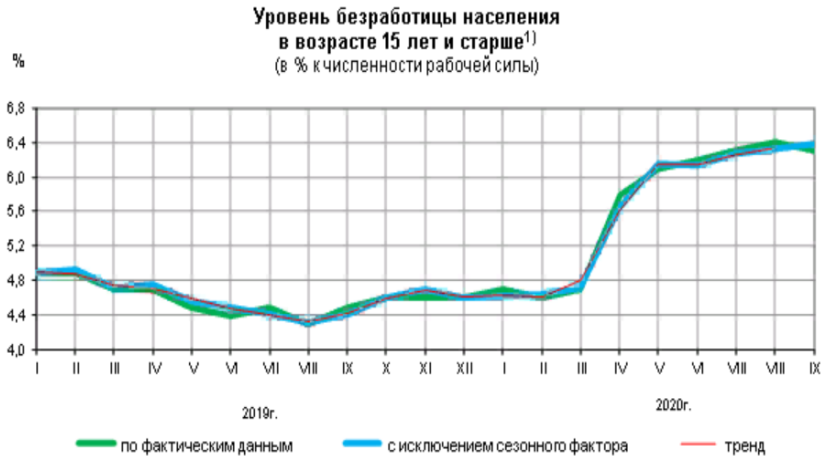
Две тысячи двадцатый год стал настоящим испытанием для экономики всех стран мира, в том числе и российской. Пострадали многие секторы, в частности сфера услуг: гостиничный бизнес и туризм, ресторанный бизнес и общепит, культура, транспорт. Произошло снижение производственного потенциала. В связи с закрытием границ уменьшился экспорт страны. Продажи нефти за границу снизились ориентировочно на 2,5%, дерева – почти на 10%, некоторых металлов – на 12 и более процентов. А также пострадали и простые люди: тысячи человек по всей стране потеряли работу и стали жертвами безработицы.

Безработица – одно из самых острых и негативных социально-экономических явлений, при котором часть трудоспособного населения не имеет место работы и безуспешно пытается его найти [1]. Последствия безработицы носят как социально-политический характер, что ведет к массовым недовольствам населения, так и экономический, что говорит о неэффективном использовании трудовых и производственных ресурсов. Но какие бы меры не были приняты по борьбе с этим экономическим явлением, полностью избавиться от него невозможно. Всегда будет сохраняться некий уровень естественной безработицы [3].

Вследствие непростой эпидемиологической ситуаций в мире и стране уровень безработицы в РФ по сравнению с прошлым годом вырос практически в 1,5 раза. По данным Росстата, численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в сентябре 2020 г. составила 75,3 млн. человек, из них 70,5 млн. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 4,8 млн. человек – как безработные. Уровень

безработицы в сентябре 2020 года составил 6,3%, что на 1,8% больше чем в прошлом году. В августе 2020 года уровень безработицы достиг своего максимального значения за последние восемь лет и составил 6,4%. В последний раз этот порог превышался в марте 2012 года [6].

Ниже представлен график (рис.1), на котором можно отследить динамику уровня безработицы за 2019-2020 гг.



**Рис. 1. Уровень безработицы в 2019-2020 гг.[6].**

Среди безработных в возрасте 15 лет и старше доля женщин в сентябре 2020 г. составила 50,4%, городских жителей – 69,9%, молодежи от 15 до 25 лет – 16,2%, лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности – 20,7%.

Уровень безработицы среди сельских жителей (8,4%) превышает уровень безработицы среди городских жителей (5,7%). Уровень безработицы женщин (6,5%) превышает уровень безработицы мужчин (6,2%) [6].

Что касается положения отдельных субъектов, то одними из самых благоприятных регионов РФ по уровню безработицы являются Москва и Санкт-Петербург, где этот показатель за 3 квартал 2020 года составил 3,3 и 3,8 процентов соответственно [6].

Экономика Белгородской области, как и все регионы РФ, в связи с непростой эпидемиологической обстановкой в стране претерпела свои изменения. Так, в Белгородской области с марта потеряли работу свыше 10 тысяч человек. И по данным Росстата уровень безработицы составляет 5,4% за 3 квартал 2020 года. Он вырос на 1,5 % относительно данного

показателя до эпидемии. Уровень занятости и участия в рабочей силе – 61,1 и 64,6% соответственно, что очень приближено к общероссийским показателям [6].

Но, несмотря на значительные изменения, по итогам минувшего лета Белгородская область попала в топ-30 регионов с наименьшим уровнем безработицы. Так, аналитики РИА «Новости» поставили ее на 24-е место в рейтинге. Как сообщает пресс-служба правительства области, в регионе наблюдается постепенное снижение уровня безработицы, а также область демонстрирует положительную динамику в уровне трудоустройства граждан — 56,5% на 26 октября 2020 года, что на 23,4% больше по сравнению с июлем этого же года. В базе вакансий, которыми располагают центры занятости Белгородской области, более 23 700 предложений. Это означает, что на одного безработного в регионе приходится 1,4 вакансии. Также продолжается реализация государственной программы Белгородской области "Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 - 2020 годы", целями которой является создание условий для развития эффективного рынка труда, снижение уровня безработицы и социальная поддержка безработных граждан [2].

Последствия пандемии отразились на социально-экономическом и социокультурном положении всех социальных групп общества. В частности, это связано со многими потрясениями у молодого поколения. Усугубляется и так существующее неравенство на рынке труда. Молодежь лишается работы и перспектив трудоустройства. Кроме того, нарушается нормальный ход обучения и профессиональной подготовки у школьников и студентов, что будет отражаться на качестве полученного образования и дальнейшей конкурентоспособности на рынке труда [4, 5].

Для смягчения положения МОТ призывает к срочным мерам поддержки молодежи, среди которых запуск широкомасштабных программ обеспечения занятости и профессиональной подготовки и предоставление молодым людям гарантий трудоустройства.

Государством были приняты антикризисные меры в виде выплат социальных пособий по безработице и облегчения процедуры регистрации в качестве безработного (стать на учет можно было дистанционно, без предъявления справок о доходах). Что, в свою очередь, носит неоднозначный характер. Данные меры также стали причиной резкого увеличения доли безработных в стране. В апреле было объявлено, что до конца 2020 года максимальная сумма пособия по безработице увеличена с 8000 до 12 130 руб. в месяц, а уволенным с 1 марта 2020 года пособие за апрель-июнь (затем продлено до августа) назначается в

максимальном размере. Минимальный размер пособия с мая по август повышался с 1500 руб. до 4500 руб. [7].

Но, несмотря на ряд имеющихся проблем, и в России, и Белгородской области, за последние месяцы наблюдаются положительные изменения относительно уровня безработицы, проводится ряд мероприятий для поддержки как физических, так и юридических лиц. В частности, для малого и среднего бизнеса принято несколько льготных мер: предусматриваются льготные кредиты и займы, отсрочки по выплате налогов и административных штрафов и др.

### *Литература:*

1. Безработица: формы, причины и последствия. [Электронный ресурс] – URL: <http://galyautdinov.ru/post/bezrobotica-formy-prichiny-posledstviya>
2. Губернатор и Правительство Белгородской области. Электронный ресурс] – URL: <https://belregion.ru/>
3. Калининская, Ю. Д. Проблема безработицы в современной России / Ю. Д. Калининская. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2018. — № 49 (235). — С. 349-350. — URL: <https://moluch.ru/archive/235/54493/> (дата обращения: 07.11.2020).
4. Питка С.Н. Трудоустройство молодежи: проблемы и перспективы / 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 – 2 часть. – Белгород, 2019. – с.152-160.
5. 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.
6. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – URL: [https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d05/200.htm](https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/200.htm)
7. Федеральная служба по труду и занятости. [Электронный ресурс] – URL: <https://rostrud.gov.ru/>

**Груздева Н.А.**

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

## **ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ И ЕГО СОСТАВЛЯЮЩИЕ**

«Здоровый образ жизни», - это «поведение, базирующееся на научно обоснованных санитарно-гигиенических нормативах, направленных на сохранение и укрепление здоровья» [1].

Но что же подразумевает под собой "укрепление здоровья"? Это занятия определенного рода, направленные на достижение человеком максимально здорового физического состояния своего организма, а также его моральной составляющей.

Рассмотрим двух людей, первый из которых ведет нездоровый образ жизни, а второй - полная его противоположность, и сравним их предположительную продолжительность жизни. у первого она составит около 50 лет, в то время как второй человек близится к 85 годам. Однако важно помнить не только о продолжительности, но и о качестве жизни, ежедневных состояниях.

После осознания, насколько велика разница у людей из примера, логично может возникнуть желание прожить долгую и здоровую жизнь - это и будет являться первоначальной мотивацией, которую необходимо дорабатывать со временем. Так же важно понимание происходящего - то есть человек должен осознавать, что он не станет здоровым лишь после одного месяца диеты, которая исключает мучное, к примеру, или нескольких месяцев походов в тренажерный зал. Здоровый образ жизни необходимо поддерживать постоянно, в чем и заключается сложность в первое время, ведь в дальнейшем человек привыкает к нему. Важно не воспринимать все это как борьбу, ведь современному человеку итак все чаще приходится жить на пределе своих возможностей, в стремительно меняющихся условиях, в постоянном изменении жизненных стереотипов, "информационном буме". Нестабильная социокультурная, политическая и экономическая ситуация в стране усугубляет эту тенденцию и, по оценкам специалистов, приводит к тому, что около 70% населения России находится в состоянии затяжного психоэмоционального и социального стресса. Подобный стиль жизни довольно сильно истощает адаптационные и приспособительные механизмы организма, поддерживающие здоровое состояние человека.

Само понятие "стиль жизни" обладает большей практической значимостью, так как позволяет значительно углубить понятие "образ жизни", детально рассмотреть влияние внутренних психологических факторов на развитие способа жизни личности и зафиксировать

многогранность повседневного поведения людей в рамках единого для них образа жизни.

Из вышеизложенной информации можно сделать еще одно понятие "здорового образа жизни", в котором ЗОЖ является постоянно развивающейся с учетом приобретенного опыта системой поведения человека, направленной на улучшение его физической и моральной составляющей [5].

ЗОЖ, по своей сути, определенная модель поведения для сохранения здоровья, которую считают эталоном. Она также является набором четких действий, выработанным людьми на протяжении долгих лет. Когда человек вводит все это в свою жизнь, то формируется уже здоровый стиль жизни, который подстраивает ЗОЖ под конкретную личность, ведь необходимо учитывать множество факторов. Например, массу тела, возраст, биоритмы и т.п.

Здоровый образ жизни имеет 6 основных «столпов»: физическая активность, сбалансированное питание, отсутствие вредных привычек, гигиенический уход, полноценный сон и отдых и эмоциональный настрой. Если следить за всеми этими аспектами, качество жизни и самочувствие существенно улучшаются. Рассмотрим каждый из них поподробнее.

Очень важное значение имеет полноценный сон. Регулярное недосыпание ведёт к снижению работоспособности и сильной утомляемости [6].

В среднем, человеку необходимо спать не менее 7 часов в день, а за 1 час завершить тяжелую работу своих умственных способностей. Последний прием пищи должен быть не позднее 2 часов до сна, чтобы пища, которую он употребил, успела полностью перевариться. Душные помещения следует исключить из списка полезных для сна мест.

Далее, питание. Принимать пищу необходимо около 4-5 раз в день, но порции не должны быть большими.

Необходимые организму питательные вещества подразделяются на шесть основных типов: углеводы, белки, жиры, витамины, минеральные элементы и вода. Правильно питаться — это значит получать с пищей в достаточном количестве и в правильном сочетании все, что требуется организму.

Правильное питание — это, прежде всего разнообразное питание с учетом генетических особенностей человека, его возраста, физических нагрузок, климатических и сезонных особенностей окружающей среды. Оно позволяет организму максимально реализовать его генетический потенциал, однако превзойти этот потенциал организм не в состоянии, как бы хорошо не было организовано питание [3].

Важно убрать из своего рациона фастфуд, жирные, а также копченые продукты. Что касается воды, то ее следует пить в чистом виде до 2 литров в день (сюда не включены сок, чай и т.п.). В первое время, так как еще не выработана привычка, может быть сложно, поэтому начинать необходимо постепенно - например, сначала убрать продукты быстрого приготовления, сладкое и мучное, и заменить их фруктами и овощами.

Следующий аспект - физическая активность. Если ее в жизни человека недостаточно, то это может привести к замедлению ритма обмена веществ, что, в свою очередь, открывает путь для развития сердечнососудистых патологий и подобных заболеваний.

Физическая активность особенно важна для тех людей, чей вид деятельности предполагает сидячий образ жизни. Стоит заменить поездки в лифте ходьбой по лестнице, или, по возможности, выходить за 1-2 остановки от своего места работы, чтобы немного пройтись, а в выходные дни уделить спорту чуть больше времени. Даже такая небольшая активность приближает человека к более здоровому состоянию.

Далее - гигиена, которая также является важной частью здорового образа жизни. Важно чистить зубы около 2 раз в день, принимать регулярный душ. Не стоит забывать и об окружающей обстановке в доме - стоит проводить влажную уборку помещений и проветривать их (что будет полезно для крепкого сна, в том числе).

Важный аспект ЗОЖ - эмоциональный настрой. Даже соблюдая вышеперечисленные рекомендации, эффект будет неполным, если в жизни человека много стресса и нервного напряжения, ведь это тоже сказывается на здоровье человека. Специалисты рекомендуют придерживаться следующих советов:

- не тревожьтесь из-за того, чего не можете изменить; если справиться с тревогой не удастся – обратитесь за помощью к психологу;
- мыслите позитивно, в любой ситуации старайтесь находить положительные моменты;
- старайтесь избегать стрессовых ситуаций [4].

Если у человека имеются такие вредные привычки, как курение или периодическое употребление спиртных напитков, их так же следует исключить из своего рациона. Они несут разрушающий характер для большинства органов, что, в совокупности, может привести к печальным последствиям.

При курении простуда и кашель чаще приводят к осложнениям. Курильщик вдыхает не все вредные вещества, находящиеся в табачном дыме, — около половины достаётся тем, кто находится рядом с ним. В семьях курильщиков дети болеют респираторными заболеваниями





D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%B4%D1%83%D1%80%D1%8B%20%D0%B8%20%D1%8D%D0%BC%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B9.5.

Здоровый образ жизни и его составляющие [Электронный ресурс]. URL: <https://gp16.medkhv.ru/index.php/medinfo/32-zdorovyj-obraz-zhizni-i-ego-sostavlyayushchie>

5. Здоровый образ жизни — образ жизни человека [Электронный ресурс]. URL: <https://kirova47.ru/zdorovyj-obraz-zhizni-obraz-zhizni-cheloveka-zdorovyj-obraz-zhizni-zozh-obraz-zhizni-cheloveka-napravlennyj-na-profilaktiku-boleznej-i-ukreplenie-zdorovya-kakoj-by-sovershennoj-ne-b/>.

6. Крамской С.И., Бондарь Е.А.: Физическая культура студентов в специальном отделении технического вуза. //Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова 2008 - 175 с.

**Деменко И.А., Шавырина И.В.**

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

### **ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ АКТИВНОСТЬ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА**

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-011-00350 «Технология развития социального предпринимательства в молодежной среде (региональный аспект)».*

Молодежное предпринимательство как сфера хозяйственной активности и научного изучения начала оформляться в России в начале 90-х годов. Но в последующие десять лет, как показывает проведенный отделом социологии молодежи ИСПИ РАН мониторинг социального развития, интерес к данной форме деятельности в молодежной среде стремительно падал, что нашло отражение в сужении спектра молодежного предпринимательства. Истоки падения интереса во многом кроются в особенностях становления и функционирования предпринимательства среди молодежи.

С момента перехода страны к рыночной модели хозяйствования структурная и мотивационная составляющие молодежного предпринимательства претерпели существенные изменения. Исследования малого бизнеса периода начала 90-х годов XX века показывали, что молодые люди до 30-35 лет начинали заниматься бизнесом от безысходности или в отсутствии альтернатив. Сегодня ситуация изменилась, и выбор осуществляется под влиянием таких

стимулов, как «самореализация», «амбиции», «новые возможности». Данное обстоятельство свидетельствует о том, что молодежное предпринимательство России вышло на принципиально новый, цивилизованный уровень.

Исследования уровня вовлеченности молодежи в предпринимательскую деятельность, проводившиеся ИСПИ РАН, показывают, что в числе факторов, побуждающих заняться бизнесом, респонденты особенно часто называют: ожидаемый высокий заработок (59%); возможность быть независимым (47%); возможность творчества (38%); карьерный рост (30%); возможность быть собственником (28%); возможность руководить (24%); престиж (20%); риск (7%).

Основными помехами в организации бизнеса, по мнению респондентов, являются: отсутствие финансовых средств на организацию бизнеса, недоступность кредитных ресурсов (76%); отсутствие необходимой информации (15%); административные барьеры (14%); незнание основ предпринимательства и др. Преодолению этих трудностей могли бы способствовать, по мнению опрошенных, такие действия государства, как: прямая финансовая поддержка (38%); образовательная поддержка (27%); информационно-консалтинговая поддержка (21%); получение в лизинг оборудования (18%) и др. Очевидно, что основные потребности начинающих молодых предпринимателей лежат в области финансов, а также пополнения образовательных и информационных ресурсов. Сюда же можно отнести потребности в формировании таких личностных качеств, как уверенность (77%), целеустремленность (70%), готовность к риску (62%), коммуникативность (59%), лидерство (50%) и ряд других<sup>43</sup>.

Все большее распространение как метод вовлечения молодых людей в решение социальных проблем получает молодежное социальное предпринимательство, когда стремление к прибыли уступает желанию сделать нечто полезное для общества.

Под молодыми предпринимателями нами понимают молодые люди в возрасте до 35 лет, яркие, инициативные, энергичных карьеристы, готовые идти на риск, быстро воспринимающие всё новое, склонные к новаторству, харизматичные лидеры, поскольку считается, что наиболее яркие открытия, креативность, оригинальное и нестандартное мышление, способность идти на риск и добиваться успеха свойственны человеку именно в этом возрасте.

---

<sup>43</sup> Институт комплексных стратегических исследований (ИКСИ). Официальный сайт. URL: ..<https://icss.ru>.

Статистика показывает, что активность молодых социальных предпринимателей России растет год от года. Так, как раз молодые люди реализуют около 30 из 130 поддержанных фондом «Наше будущее» проектов, отличаясь при этом хорошей подготовкой, высокой квалификацией и целеустремленностью, направленностью на социальную ориентацию в развитии своего бизнеса<sup>44</sup>.

Развитие молодежного предпринимательства вносит свой значимый вклад в развитие экономики страны, получая все большее признание как направление по мобилизации средств, повышению эффективности производства нужных обществу товаров и услуг, обеспечению занятости населения и, в первую очередь, решению проблемы занятости самой молодежи. Многими общественными деятелями не раз подчеркивалась важность развития молодежи, малого и среднего предпринимательства, инновационных малых и микропредприятий. Основную роль в реализации государственной политики по поддержке молодежного предпринимательства играют Международная и Российская молодежные палаты, Молодежная общественная палата, Российский центр содействия молодежному предпринимательству, Ассоциация молодых предпринимателей России. Основной целью по поддержке молодежного предпринимательства является подготовка для страны поколения молодых предпринимателей, совершенствование предпринимательской и личностной компетенции молодых предпринимателей при их взаимодействии в плане обмена опытом, создании примера эффективной жизненной стратегии для тысяч молодых россиян.

Особое значение в развитии молодежного предпринимательства и повышении самосознания, роста социальной ответственности и патриотизма молодежи, имеет развитие и поддержка социального предпринимательства. В этом вопросе Россия, несмотря на рост интереса к нему как на федеральном, так и на региональном уровне (в рамках конференций, консультаций, социальных форумов, изучения опыта известных социальных предпринимателей и пр.), значительно отстает как в реализации государственной поддержки социального предпринимательства, так и в общей информированности об этом явлении.

Социальный предприниматель обладает столь нужными для развития общества качествами – он практик с инновационным подходом, добывающийся широкомасштабных, систематических и устойчивых социальных перемен, прагматик-визионер со здоровым нетерпением

---

<sup>44</sup> Фонд региональных социальных программ «Наше будущее». Официальный сайт. URL.: <http://www.nb-fund.ru>.

бюрократии, двигатель перемен, амбициозен и настойчив, поэтому способен реально оценить ситуацию и принять необходимые решения по социальным вопросам, не оставляя нужды общества на рассмотрение государства или бизнес-сектора<sup>45</sup>.

Согласно представленным результатам, можно сказать, что молодежь, с одной стороны, демонстрирует желание и готовность заниматься предпринимательской деятельностью. 41,75 % опрошенных высказались утвердительно, при этом 11,25 % опрошенных заявили, что уже являются предпринимателями. Тем не менее практически треть опрошенных (30,25 %) продемонстрировали отсутствие желания заниматься предпринимательской деятельностью. Более того, 16,75 % опрошенных затруднились с ответом. Полученные результаты носят практически полярный характер и по сути отражают современные реалии. Более того, ответы респондентов адекватны в плане осознания себя – далеко не все имеют склонность к предпринимательству.

Таблица 1

**Распределение ответов на вопрос «Хотите ли Вы открыть свое дело, заняться предпринимательством?» (в процентах к опрошенным, n = 800)**

Варианты ответов	%
1. Я уже являюсь предпринимателем	11,25
2. Да, хочу	41,75
3. Нет, не хочу	30,25
4. Затрудняюсь ответить	16,75
Итого ответивших:	100,0

Для тех, кто утвердительно ответил на данный вопрос, мы попросили ответить об основных мотивах к предпринимательской деятельности.

Согласно полученным данным в разрезе гендерных отличий, наиболее сильными мотиваторами являются возможность карьерного роста и возможность быть собственником. Интересно, что данная мотивация характерна как для молодых людей, так и для девушек, с той разницей, что девушки в большей степени выбирают возможность карьерного роста (63,2 к 59,6 %), а молодые люди – возможность быть собственником (68,1 к 54,2 %).

<sup>45</sup> Данакин, Н.С., Шавырина, И.В., Демененко, И.А. Сущностные характеристики феномена социального предпринимательства // Миссия конфессий. 2020. Т. 9. № 3 (44). С. 382-383.

На втором месте среди мотиваторов находятся желание быть хозяином самому себе, а также создание чего-то «с нуля». Как и в первом случае, данные мотиваторы практически в равной степени имеют главенствующее положение как у молодых людей, так и у девушек. Разница опять-таки наблюдается в том, что желание начать что-то «с нуля» превалирует у девушек – (59,8 к 42,5 %), а желание быть хозяином самому себе – у молодых людей (59,3 к 44,2 %).

Достаточно интересным является то, что такой мотиватор, как «заработок», отходит с достаточно большим отрывом на 5-ю позицию и, более того, у девушек этот мотив практически равнозначен возможности творчества (29,1 и 28,3 % соответственно).

Более того, престиж предпринимательской деятельности в наименьшей степени рассматривается опрошенными как мотиватор к предпринимательской деятельности.

Также обращает на себя то, что невозможность устроиться на хорошую работу как мотиватор к предпринимательской деятельности отмечена лишь 17,3 % девушек и 13,5 % молодых людей. Эти данные в достаточной степени коррелируются с вопросом о возможности для трудоустройства, карьерного роста, развития предпринимательства и других способов профессиональной самореализации в городе, на который, согласно полученным ответам, 71,49 % (суммарный показатель) ответили, что такая возможность есть, главное иметь или желание, или способности и целеустремленность.

Таким образом, готовность к занятию предпринимательством обусловлена не столько внешними мотивами, связанными с отсутствием достойных предложений на рынке труда, сколько стремлением к самостоятельной, независимой от внешних акторов хозяйственной деятельности.

В исследовательских целях нами был задан вопрос для тех, кто выразил нежелание заниматься предпринимательской деятельностью. Результаты полученных ответов представлены на рис. 4.

Как показали результаты проведенного исследования, нежелание заняться предпринимательской деятельностью в основном связано с отсутствием предпринимательской «жилки», предприимчивости и склонности к риску, более того, это отмечают как молодые люди, так и девушки (33,9 и 39,6 % соответственно). Второй по значимости является причина отсутствия стартового капитала. Это также отмечено практически в равной степени как молодыми людьми, так и девушками (32,6 и 36,9 % соответственно). Третья причина – личная неопределенность в сферах предполагаемой деятельности (22,3 и 19,8 % соответственно).

В наименьшей степени нежелание заняться предпринимательской деятельностью связано с негативным опытом, что отмечается 2,1 % молодых людей и 1,8 % девушек.

Следует отметить, что такие причины, как неблагоприятная экономическая ситуация в стране, а также препятствия со стороны власти, не являются для респондентов достаточно значимыми. Только 2,4 % девушек и 14,9 % молодых людей отмечают среди причин отказа заниматься предпринимательской деятельностью неблагоприятную экономическую ситуацию в стране, а существование препятствий со стороны властных структур отмечено 9,6 % девушек и 11,4 % молодых людей. Согласно полученным данным, больший скепсис присущ молодым людям.

В развитии молодежного социального предпринимательства видится возможность вовлечения молодого поколения в решение социальных проблем, повышение его самосознания и гражданской активности, социальной ответственности и профессионализма. Согласно представленным результатам, молодежь, с одной стороны, демонстрирует желание и готовность заниматься предпринимательской деятельностью, направленной на решение социальных проблем, тем не менее практически треть опрошенных демонстрирует отсутствие такового. Полученные результаты носят практически полярный характер и по сути отражают современные реалии – ответы респондентов адекватны осознанию себя – далеко не все имеют склонность к предпринимательству.

#### *Литература:*

1. Данакин, Н.С., Шавырина, И.В., Демененко, И.А. Сущностные характеристики феномена социального предпринимательства // Миссия конфессий. 2020. Т. 9. № 3 (44). С. 382-388.
2. Институт комплексных стратегических исследований (ИКСИ). Официальный сайт. URL. : ., <https://icss.ru>.  
Фонд региональных социальных программ «Наше будущее».

Демура Н.А.

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

## **О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ**

Эффективное управление является основой развития и предполагает максимально полное использование широкого набора ресурсов. Сегодня уже никому не надо доказывать, что важнейшим из них является человеческий капитал.

Экономическое развитие как отдельных предприятий и регионов, так и государств определяется способностью генерировать инновационные знания и вкладом, который вносится ими как в текущий момент, так и на перспективу. Знание как ресурс личности, как составляющая человеческого капитала [5], как информационный ресурс системы развития получают оценку и «покупаются» работодателями. Знания обеспечивают конкурентные преимущества на рынке труда [4].

Система управления развитием призвана обеспечить повышение потенциала. Кадровое обеспечение системы управления развитием экономики на уровне предприятия, региона прежде всего сталкивается с подбором квалифицированных и эффективных работников.

Сегодня на рынке труда выдвигаются повышенные требования со стороны работодателей к управлению и работе персонала предприятий и организаций, их отдельных структурных подразделений, и еще более значимыми становятся вопросы подбора персонала.

Изучение проблем и особенностей подбора персонала на предприятиях региона позволит скоординировать деятельность кадровых служб с учебными заведениями, повысит заинтересованность работодателей в получении профессионально подготовленных выпускников.

В середине XX века ученые и практики в области менеджмента пришли к выводу, что главным элементом организации являются ее сотрудники, их знания, умения, навыки, личностные качества и т.п.

Важным шагом в процессе обеспечения организации или организационной системы соответствующими её профилю человеческими ресурсами является подбор кандидатов, в ходе которого осуществляется оценка возможностей потенциального работника успешно выполнять предъявляемые к нему требования.

Научный подход к подбору персонала в организации может существенно повысить эффективность ее функционирования.

Надо заметить, что в настоящее время проблема подбора кадров стоит достаточно остро, потому что именно наличие квалифицированных специалистов определяет дальнейшее успешное функционирование и развитие организаций региона.

Проблема подбора персонала является частью управления персоналом. Найти высококвалифицированного специалиста – это задача во всех сферах деятельности, где ощущается дефицит квалифицированных кадров. В частности, сегодня на рынке востребованы специалисты в области информационно-коммуникационных, цифровых технологий. Как следует из данных Росстат [3] (рис. 1) доля этих специалистов в некоторых отраслях весьма незначительна.



Рис. 1. Доля специалистов информационно-коммуникационных, цифровых технологий по ведущим отраслям в РФ в2018 г.

Сегодня особое внимание уделяется подбору грамотных специалистов, максимально соответствующих требованиям данной должности, т.е. обладающих в полном объеме необходимыми профессиональными знаниями и навыками, а также гармонично



вписывающихся в психологический климат уже сложившегося коллектива.

Чтобы привести в соответствие ожидания человека и организации по отношению друг к другу и тем самым устранить или минимизировать проблемы, возникающие между человеком и организационным окружением, важно четко представлять, на какое место в организации претендует человек и какую роль ему предполагает дать организация [2].

Решить эти вопросы во многом призван отбор и подбор персонала.

Подбор персонала представляет собой процесс, в ходе которого осуществляется оценка возможностей каждого потенциального работника успешно выполнять ролевые требования в условиях данного конкретного статуса. Следует различать отбор и подбор персонала (рис.2). Отбор – это выделение кого-либо из общего числа, а при подборе сравниваются деловые и другие качества работника с требованиями рабочего места.

Отбор			Подбор		
• Человек	подбирается	под	• Работа или функция	подбирается	под
требования	должности	для	под качества человека		
выполнения	определенной	работы	• Изучение	возможностей	и
(функции)			стремлений человека		
• Изучение работы			• Закрепление	за	человеком
• Описание работы			определенного места		
• Определение квалификационных	кандидатов	по	• Подбор	работы,	наиболее
требований			соответствующей	возможностям	и
• Отбор	кандидатов	по	месту человека		
квалификационным	требования		• Включение человека	в	группу
требования			и	закрепление	за
• Назначение человека	на		ним	работы	в
определенную	работу		соответствии	с	задачами
			группы		

Рис. 2. Различия отбора и подбора персонала

Составная часть отбора – профессиональный отбор – более тонкая по сравнению с отбором процедура идентификации характеристик работника к требованию рабочего места (должности) [2].

В процессе подбора персонала осуществляется оценка возможностей каждого потенциального работника успешно выполнять ролевые требования в условиях данного конкретного статуса. Речь идет об определении пригодности каждого соискателя для решения тех производственных задач, которые ставит руководство организации, иначе говоря, при подборе персонала решается проблема адекватного функционирования работника в тех производственных ситуациях,

которые специфичны для вакантных статусов. Подбор персонала осуществляется по следующим основным параметрам (рис. 3)



Рис.3. Основные параметры отбора персонала

Учебные заведения высшего и среднего профессионального образования призваны обеспечить формирование таких социально ориентированных качеств личности. Для этого необходимы новые, инновационные подходы, средства и условия.

Сегодня обучающимся не достаточно успешно освоить базовый курс программы, научиться применять свои знания в знакомой ситуации и получить диплом. Требуется научиться самостоятельно, работать с информацией и приобретать знания.

Работодатель может проводить «точечный» подбор конкретных специалистов на узкие или проблемные места, при этом конкретно, указываются критерии и качества требуемого работника, наличие дополнительных знаний, умений и навыков, а также индивидуальный подход к выполняемым задачам стремление к достижениям в работе, которые являются важными для предприятия-работодателя и его целей.

Кадровое обеспечение системы управления развитием экономики на уровне региона с учетом особенностей кадровой политики, выработанной стратегии и потребностей работодателей в соответствии с предложениями предполагает:

создание на базе учебных заведений начального и среднего образования современных центров, занимающихся подготовкой кадров в

соответствии с будущими компетенциями специалистов, определяемыми перспективами развития территориально-производственных кластеров и градообразующих предприятий при непосредственном участии ВУЗов;

обеспечение и оснащение центров обучения кадровых ресурсов нововведениями в образовательных технологиях;

организация доступа обучающихся к новейшим производственным технологиям на базе предприятий региона;

совершенствование механизма заинтересованности работодателей в подготовке специалистов с учетом территориального заказа на обучение кадровых ресурсов в соответствии с региональными потребностями [1].

### *Литература:*

1. Калашникова С.С. Система управления ресурсным обеспечением инновационного развития региона: Автореф. дис. канд. экон. наук. Воронеж, 2013. 23 с. Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/sistema-upravleniya-resursnym-obespecheniem-innovatsionnogo-razvitiya-regiona> (дата обращения 07.10.20).

2. Одегов, Ю.Г. Банковский менеджмент: управление персоналом / Ю.Г. Одегов. – М.: Экзамен, 2005. – 447 с.

3. Росстат. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 07.10.20).

4. Селиверстов Ю.И. Подготовка высококвалифицированных кадров в белгородских университетах как фактор инновационного развития области // Управление городом: теория и практика. 2016. №1 (20). С. 21-25. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27298074> (дата обращения 07.10.20).

5. Человек в инновационной экономике: монография / под ред. проф. Е.Н. Чижовой. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. – 378 с.

**Демьянов А.Ю., Кузнецова И.А.**

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

### **ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ**

В целях предотвращения дальнейшего распространения коронавируса в РФ предпринят ряд ограничительных мер: введение режима самоизоляции, переход на дистанционный режим работы.

На сегодняшний день все работодатели обязаны перевести на дистанционную работу:

1. Не менее 30% от общей численности работников в организации;
2. Пожилых лиц старше 65 лет;

3. Лиц с хроническими заболеваниями.

В случае, если работодатель проигнорирует указ о переводе части персонала на «удалёнку», то ему грозит штраф. Для ИП этот штраф составляет от 30 до 50 тыс. руб.; для организации от 100 до 300 тыс.руб. В случае повторного нарушения штрафы могут достигать 1млн. руб.

Помимо перевода на «удалёнку», многие работодатели проводят сокращение штата. Это обусловлено уменьшением объемов производства и сбыта продукции, падением уровня производительности труда, снижением доходности производства, массовых увольнений. На почве массовых увольнений возникла масса конфликтов, поскольку нарушаются трудовые права работников.

Сложившаяся в настоящее время ситуация имеет свою специфику:

1. Сложная процедура обращения граждан за защитой своих трудовых прав в суд. Сейчас суды рассматривают только дела безотлагательного характера, приём граждан не ведётся. Многие граждане даже лишены возможности покинуть место жительства из-за режима самоизоляции.[2]

2. Многие работники потеряли основной источник дохода, заниматься же поиском другой работы весьма сложно, так как этому препятствует проведение противоэпидемиологических мероприятий.

3. Существующая законодательная база недостаточно адаптирована к современным реалиям.

4. Профилактика коронавируса на рабочих местах часто носит рекомендательный характер, следовательно, многие работодатели пренебрегают ею.

Рассмотрим наиболее распространенные в настоящее время виды правонарушений трудовых прав работников.

Одним из основных нарушений трудовых прав работника является отправка его в отпуск без сохранения заработной платы. Многие работодатели не хотят «упускать из виду» хороших работников, но и платить им заработную плату возможности нет, поэтому используют такой приём. Но важно понимать, что согласно статье 157 ТК РФ (оплата времени простоя), работник имеет право потребовать оформить простой с 2/3 оклада, но при этом необходимо находиться на рабочем месте. Принудить к отпуску работодатель не имеет права. Если же работника уже отправили в неоплачиваемый отпуск, то он имеет полное право обратиться с жалобой в суд или трудовую инспекцию. [4]

Также частым явлением является уменьшение заработной платы работников. Любое снижения заработной платы незаконно, если, конечно, работник сам не подписал соглашение о снижении. Здесь следует помнить о существенной разнице между основной зарплатой и премиями. Премии не гарантируются и не регламентируются трудовым законодательством.

Работодатель имеет право изменить трудовой договор, а, следовательно, и заработную плату, по статье 74 ТК РФ (по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда), но он обязан об этом предупредить работника за 2 месяца, в ином случае договор не считается законным.

Как уже упоминалось ранее, работник может потребовать оформить простой и получить 2/3 оклада. Этот способ также используется и работодателями. С его помощью можно сократить оклад на 1/3, сказав, что работы для подчиненных нет. В случае несогласия работник может подать жалобу в прокуратуру, суд или инспекцию труда.

Известны ситуации, когда работодатель, понимая необходимость для своей организации приостановить деятельность, сознательно приказывает подчиненным продолжать работу, угрожая увольнением. Иногда это требование обращено к работникам, которые относятся к группе риска (старше 65 лет). Если работодатель нарушает карантин и заставляет работать, то подчиненный имеет право обратиться с жалобой в прокуратуру или инспекцию труда. В крайнем случае, можно обратиться в суд.

Помимо всего вышеперечисленного, существует такая проблема как: недостаточное обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Одним из основных требований на производстве является обеспечение всех сотрудников средствами индивидуальной защиты (СИЗ). К СИЗ относятся:

- специальная одежда;
- специальная обувь;
- другие средства индивидуальной защиты (маски, респираторы, очки, наушники, перчатки)
- обезвреживающие и смывающие средства.

Некоторые работодатели пренебрегают ими, из-за чего работник рискует получить производственную травму или инфицироваться.

В организации должен быть запас масок и перчаток на пять дней, при условии, что сотрудники их меняют каждые три часа. Повторное использование одноразовых масок, а также использование увлажненных масок не допускается.

Иногда, при переходе работника на «удалёнку», работодатель может заставить его делать больший объём работы. Это связано с сокращением численности работников на предприятии или личной прихоти работодателя. Естественно, он не имеет на это никакого права. Если к обязанностям работника добавляются новые обязанности, которые выходят за рамки должностной инструкции и трудового договора, то он может пожаловаться в трудовую инспекцию.

Ещё одной, пусть и не столь частой, проблемой является требование работодателя пройти тест на коронавирус за счёт средств работника. Требования и тесты за свой счёт являются незаконными. При этом любые тестирования можно проводить только с согласия работника. Более того, с 1 июня 2020 работодатель должен обеспечить исследование не менее 10% работников на наличие коронавирусной инфекции в организациях, допущенных к проведению таких исследований.

Несоблюдение рекомендаций Роспотребнадзора не образует состава правонарушения. Следовать им или нет каждый работодатель определяет сам. Но, если в регионе действует карантин, то Роспотребнадзор может обязать организацию устранить выявленные нарушения предписанных рекомендаций. Например, обязать работодателя обеспечить работников необходимым запасом масок, перчаток и антисептиков. В таком случае, предписания Роспотребнадзора становятся обязательными и, в случае их невыполнения, работодателю грозит штраф. [5]

Неисполнение предписаний Роспотребнадзора будет грозить ИП штрафом в размере от 50 до 150 тыс. руб., а организации от 200 до 500 тыс. руб. Также Роспотребнадзор имеет право приостановить деятельность организации на 90 суток.

В случае если неисполнение предписания Роспотребнадзора повлечёт причинение вреда здоровью работника, как ИП, так и организацию могут оштрафовать на сумму от 500тыс. руб. до 1 млн. руб.

Из официальных источников известно, что началась вторая волна COVID-19. Поэтому все вышеперечисленные проблемы нуждаются в скорейшем решении. Не получится просто «переждать» и вернуть всё обратно как было. Очевидно, что коронавирус изменил мир. Он изменил привычный образ жизни людей, заставив их сидеть по домам. Некоторые профессии так и останутся дистанционными, даже если изначально они такими не были. Естественно, компьютеризация породила массу новых проблем, которые также требуют скорейшего решения. Неизвестно, как долго будет продолжаться такая напряжённая ситуация, поэтому все работники должны знать свои права, также о том, куда можно обратиться в случае их нарушения, ведь в период пандемии нарушение трудовых прав работников выросло многократно.

**Литература:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (ред. от 31.07.2020) (изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020), 2020 г.
2. Мусинян, А. Н. Прокурорский надзор в области защиты трудовых прав граждан / А. Н. Мусинян. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 45 (335). — С. 146-149.
3. Коронавирус COVID-19 в России. Электронный ресурс. URL: <https://ncov.blog/countries/ru/>
4. Способы защиты трудовых прав и свобод: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/4b07ec615bc5f7ca99a620c9e9767f845ea9a463/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4b07ec615bc5f7ca99a620c9e9767f845ea9a463/)
5. Ответственность за нарушение нормативных актов и предписаний в связи с коронавирусом: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_350443/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_350443/)

**Денисова Е.М.***Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия***МЕТОДЫ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ ВЫСШЕГО  
УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

Профориентационная работа в вузе занимает значительное место. Она организуется и ведется в рамках обеспечения непрерывности ступеней образования, для привлечения абитуриентов в вуз. Ее роль для вуза возрастает с позиции поиска новых возможностей по привлечению слушателей. В статье описаны пассивные и активные методы профориентационной работы, приведены варианты реализации отдельных видов работы. Выделены рекомендации по организации профориентационной работы.

В «Национальной доктрине образования в Российской Федерации» отмечается, что непрерывность образования в течение всей жизни человека и преемственность уровней и ступеней образования входят в состав образовательных целей, ожидаемые результаты развития системы образования на период до 2025 года. Под непрерывным образованием будем понимать [7] последовательное формирование способностей и творческого потенциала специалистов, готовых работать с пакетами современных технологий в изменяющихся внешних условиях, умеющих самостоятельно оценивать ситуацию и принимать ответственные решения. Реализуя идею непрерывного образования, многие вузы вынуждены модернизировать свою структуру в аспекте многоуровневого непрерывного образования. В сложившейся в России демографической ситуации, которая объективно сопровождается снижением или

отсутствием конкурса среди абитуриентов в средние профессиональные и высшие учебные заведения, система многоуровневого непрерывного образования может рассматриваться как адаптация к сложившимся условиям. Составной частью является профориентационная работа. Она в настоящее время приобретает особое значение и становится важнейшим этапом подготовки образовательного процесса. Как отмечается в работах С.В. Титовой, актуальность создания целостной педагогической системы профориентационной работы с обучающимися разных уровней обучения (общее образование, СПО, ВПО), слушателями курсов дополнительных образовательных программ в условиях учебных заведений непрерывного образования диктуется следующими причинами [7].

- психолого-педагогической (возрастает потребность молодежи в раннем профессиональном самоопределении, в осознанном выборе профессии в соответствии с интересами, склонностям);
- образовательной (востребованность образования, направленного на развитие способностей человека, его творческого этнокультурного потенциала);
- демографической (уменьшается прием в 10 классы общеобразовательной школы и, как следствие, падение конкурса абитуриентов).

Целью статьи является описание варианта организации профориентационной работы в вузе. Сегодня многие высшие образовательные учреждения испытывают проблему набора студентов, причем эта проблема касается всех вузов без исключения. Без результативной профориентационной деятельности современный вуз не конкурентоспособен, так как именно студенты являются основным конкурентным преимуществом. Поэтому если вуз планирует функционировать и развиваться в условиях конкурентной борьбы, ему необходимо подходить креативно и системно к выбору методов профориентационной деятельности.

В основу профориентационной деятельности вуза должны быть положены принципы [4] интеграции, регионализации (учет интересов конкретных работодателей, особенностей и потребностей рынка труда, миграционных процессов, социально-профессиональных и образовательных запросов населения), непрерывности (поэтапность формирования профессионального самоопределения, личностного и профессионального развития обучающихся).

В рамках данного исследования мы будем говорить о двух фундаментальных с позиции методологии направлениях профориентационной работы вуза: профориентационная работа с целью привлечения абитуриентов в вуз и профориентационная работа с целью



профессионального самоопределения студентов. Эти направления являются необходимыми, но не достаточными с позиции системного подхода к профориентационной деятельности. В заключении мы представим весь спектр направлений профориентационной деятельности.

### **Профориентационная работа с целью привлечения абитуриентов в вуз.**

Дополнительное образование на базе вуза призвано дополнить и расширить предпрофильную и профильную подготовку школьников. Профильная дифференциация способствует тому, чтобы обучающиеся могли сделать осознанный выбор будущей профессии. Средства и методы профильной и предпрофильной подготовки давно являются предметом изучения педагогов-исследователей. Теоретические вопросы профильного обучения представлены в работах А.В. Баранникова и А.Г. Каспржака.

Т.Ю. Цибизова [9], анализируя подходы к дополнительному образованию, отмечает, что, несмотря на имеющуюся разницу в трактовке, имеется общая позиция на рассмотрение его как самостоятельного значимого звена системы образования, которое не может быть перекрыто или заменено школой. Среди функций дополнительного образования выделяют обучающую, развивающую, социализирующую, корректирующую [6].

Н.Н. Загузина [1] отмечает, что современные тенденции развития общества требуют от выпускников раннего определения профессии, на момент окончания школы, обучающиеся должны иметь представление о сфере их будущих профессиональных интересов. Это обстоятельство указывает на необходимость создания условий для гармоничного и безболезненного перехода выпускников школ от общего к высшему образованию, реализации идей непрерывного образования. Довузовская подготовка может выступать в этом случае в качестве элемента системы непрерывного образования, содержание которого строится на идеях организации неформального образования старших школьников на базе вуза.

Вопросы довузовской подготовки обучающихся рассматриваются в исследованиях С.Г. Григорьева, И.И. Мельникова, Л.Ю. Нестеровой, Н.Ю. Румянцевой и др. Авторы ставят цели довузовской подготовки, анализируют содержание, программы, формулируют рекомендации по планированию и проведению подготовительных курсов. Однако практически все эти исследования описывают методы довузовской подготовки по базовым предметам школьного курса (математика, русский язык, история, физика и др.).

Профориентационная деятельность образовательного учреждения рассматривается как научно обоснованная система подготовки потенциальных абитуриентов к свободному и самостоятельному выбору профессии, призванная учитывать как индивидуальные особенности личности, так и необходимость полноценного распределения трудовых ресурсов в интересах общества. Методы профориентационной работы высшего образовательного учреждения можно представить в виде пассивных и активных [7].

К пассивным методам относятся:

- беседы с абитуриентами о направлениях и профилях, организуемых преподавателями образовательного учреждения;
- приглашение преподавателей вуза на школьные мероприятия;
- оформление информационных стендов, рекламных щитов и полиграфической продукции о направлениях и профилях вуза;
- организация «Дня открытых дверей и др.

В качестве примера приведем вариант проведения Дня открытых дверей. Как известно целью этого мероприятия является привлечение абитуриентов через знакомство их с планируемым приемом в вуз, условиями обучения в вузе и т.д. С одной из проблем, с которой можно столкнуться при организации Дня открытых дверей, - это как привлечь на мероприятие потенциальных абитуриентов. Однозначно им надо предложить что-то для них ценное на данный момент. В качестве такого мотивационного компонента для школьников в первой половине учебного года могут выступить мастер-классы по школьным предметам, выносимым на ЕГЭ, а если хотим проработать и на перспективу и привлечь учащихся 9 классов, то и ОГЭ.

Активные методы профориентационной деятельности образовательного учреждения требуют особой подготовки и ориентированы на косвенное вовлечение предполагаемых абитуриентов в мир науки и студенчества.

С.В. Титова [7] выделяет следующие активные методы профориентации:

- привлечение школьников к работе вузовских проблемных групп;
- создание в вузах работниками телевидения и преподавателями рекламных роликов, позволяющих позиционировать направления и профили вуза;

- активное участие преподавателей вуза в государственных программах по повышению квалификации и профессиональной переподготовке;

Довузовская подготовка обучающихся - это пропедевтический этап непосредственного профессионального становления личности, целью которого является развитие собственных познавательных интересов старшеклассников, повышение уровня образованности и подготовка к условиям высшей школы. В региональной системе непрерывного образования разные формы довузовской подготовки (в частности школа юного предпринимателя) являются интеграционной структурой высшей школы.

Следующим методом профориентационной работы можно рассмотреть организацию и проведение всеобщих оценочных мероприятий на базе вуза. Например, Всеобщий диктант или Олимпиада по математике для детей и молодежи. Организуется в вузе один раз в году (например, первая суббота апреля). Участвовать могут все желающие. Все желающие могут проверить свои силы в области гуманитарных или математических наук, проверить логическое, образное и абстрактное мышление. Задания готовятся сотрудниками кафедры, за которой закреплены соответствующие дисциплины. Задачный материал содержит в основном практико-ориентированные задания. Например, для проверки математических знаний, задачи на смеси и сплавы, проценты, совместную работу. Кружки по разным учебным предметам, предпрофильные курсы, элективные курсы и курсы по выбору на базе вуза, по выбору тоже могут иметь место в ракурсе описываемой работы. Содержание курсов должно не просто расширять соответствующий учебный предмет, но и формировать у школьников элементарные представления о способах и приемах деятельности, необходимых для усвоения содержания, соответствующего выбранному профилю обучения. Удачно к работе курсов по выбору привлечь психологов с целью помочь учащимся определиться с выбором профиля обучения на основе изучения своих способностей. Думается, нет смысла здесь сильно углубляться в теорию профильного предмета вузовского уровня. Лучше показать возможности использования предмета в различных областях, продемонстрировать возможности вузовских методов и форм обучения, включить школьников в исследовательскую деятельность на материале профильного предмета.

### **Профессиональная ориентация обучающихся**

Профориентационная работа с обучающимися направлена на повышение качества подготовки, формирование дополнительных компетенций, востребованных на рынке труда. Она способствует

освоению обучающимися нового опыта деятельности, социальных ролей, коммуникации, профессионального поведения, качеств.

Как известно, мотивирующим фактором в работе является интерес к своему делу. Под формированием профессионального интереса следует понимать становление профессионально значимых качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, творческой самореализации в профессии. Интерес к профессии - это, прежде всего, интерес к конкретному виду трудовой деятельности.

В вузах создаются и функционируют студенческие советы. В рамках их деятельности у обучающихся будут проявляться и развиваться лидерские качества, которые необходимо целенаправленно развивать и направлять на достижение созидательных целей. Обучающиеся реализуют свою внутреннюю потребность в творческой самореализации. При этом часто происходит трансформация в нравственные качества личности (справедливость, добро, любовь к профессии).

В качестве эффективного метода профориентационной деятельности в вузе можно рассмотреть организацию дня самоуправления [7]. Особой трудоемкой подготовки обычно день самоуправления не требует. Необходимо провести распределение ролей и обозначение круга проблем, на решение которых будет направлено мероприятие. Для усиления профориентационного эффекта мероприятия приглашаются школьники и студенты СПО (возможные потенциальные абитуриенты).

День самоуправления предполагает, что руководители и исполнители на один день меняются своими функциями.

По итогам мероприятия можно провести обсуждение, конференцию или круглый стол студентов и сотрудников с целью выделения и анализа положительных и отрицательных сторон, того, что получилось и не получилось, появившихся идей. Итоги могут выявить внутренние проблемы вуза и разработать пути их решения, воплотить новые идеи.

В рамках профориентационной работы студенты активно вовлекаются в общественно-полезную деятельность: проведение учебно-практических семинаров в школах; различных акциях по пропаганде здорового образа жизни; помощь в организации безопасности при проведении общественно-массовых мероприятий.

Профориентационная работа высшего учебного заведения будет результативной, если следовать следующим рекомендациям:

1. Конкретизация целевых аудиторий абитуриентов для оптимизации мер и технологий профориентационной работы. Составление плана профориентационных мероприятий вуза, дифференцированно по довузовскому и студенческому самоопределению.

2. Обучение будущих специалистов должно осуществляться в деятельностно-ориентированном направлении на основе использования интерактивных форм и методов обучения.
3. Расширение перечня вопросов в билетах итоговой аттестации заданиями, связанными с применением профессионально ориентированных ситуаций, освоением различных функций и ролей субъектов профессиональной деятельности.
4. Максимизировать взаимодействие студентов с представителями работодателя для разбора профессиональных задач, и развития у студентов способности адаптироваться к условиям труда в изменяющихся социально-экономических условиях.

В заключение отметим основные направления профориентационной работы вуза, которые, на наш взгляд, являются необходимыми и достаточными для успешного осуществления профориентационной работы вуза в целом. К основным направлениям профориентационной работы вуза отнесем следующие.

1. Профориентационная работа с учащимися образовательных учреждений (общеобразовательных и СПО) и их родителями.
2. Выявление и реализация профориентационных возможностей различных программ (образовательных, воспитательных и т.д.) и научно-исследовательских проектов.
3. Формирование системы привлечения и обеспечения набора абитуриентов из отдаленных территорий.
4. Укрепление взаимодействия с педагогами города, района, края.
5. Профориентационная работа со студентами.
6. Информационное сопровождение профориентационной деятельности.

#### *Литература:*

1. Загузина Н.Н. Довузовская подготовка как условие содействия профессиональному самоопределению старших школьников URL: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-01/dissertaciya-dovuzovskaya-podgotovka-kak-uslovie-sodeystviya-professionalnomu-samoopredeleniyu-starshih-shkolnikov#ixzz4B65dAyP1> (дата обращения 06.06.2016)
2. Ключова В. В., Яркова Г. А. Возможности педагогического вуза в организации профориентации школьников

// Современные проблемы науки и образования. 2013. № 2. С. 8-12.

3. Копасовская Н.Г. Характеристика коммерческих бизнес-проектов и методика составления бизнес-плана // Вестник Нижегородского университета Н.И. Лобачевского – 2007. – №5. – С. 124-129.

4. Молоткова Н.В., Мищенко Е.С. SWOT-анализ как основа разработки стратегии развития профориентационной работы образовательной организации в условиях конкурентной среды // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2010. № 3(65). С. 52–56.

5. Мутырова А.Л. Педагогическая система профориентационной работы вуза в условиях непрерывного образования: Автореф. дис. ...канд. пед. наук 13.00.08. – Астрахань, 2008. – 22 с.

6. Орешкина А.К., Цибизова Т.Ю.. Развитие преемственности образовательных процессов в системе непрерывного образования. М.: МГОУ, 2010. 228 с.

7. Титова С.В. Эффективный метод профориентационной деятельности вуза// Мир современной науки. 2011. № 6. С.3-18.

8. Трусов С.В. Экономическая подготовка разновозрастных школьников в системе дополнительного образования: Дис. ... канд. пед. наук 13.00.01. Уфа, 1999. 181 с.

9. Цибизова Т.Ю. Дополнительное образование как форма преемственности в системе непрерывного образования // Образование и саморазвитие. 2011. № 5 (27). С. 55-60.

**Дмитриева Ю.А., Малыгина И.О.**

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

## **ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ НА РЫНОК ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

В период возникшей пандемии, официально получившей название COVID-19, работу потеряли многие специалисты туристических отраслей, а малый и средний бизнес понес огромные убытки. На сегодняшний день ситуация на рынке труда меняется каждую неделю. В целях предотвращения распространения вируса весь апрель 2020 года был объявлен нерабочим, при этом перед предприятиями встал вопрос поиска средств для выплаты заработной платы. По итогам пяти первых месяцев

2020 года уровень безработицы составлял 6,1% от общего экономического населения. По итогам первого квартала безработица среди молодежи (15-19 лет) находилась на уровне 21%, 11,7% - среди молодых специалистов (20-24 лет).<sup>46</sup>

Большинство вакансий в первом полугодии 2020 года размещались в Москве и Московской области (25% спроса), а также в Приволжском Федеральном округе (22%) и Центральном Федеральном округе (12%). Распределение спроса молодых специалистов по округам представлено на рис. 1.

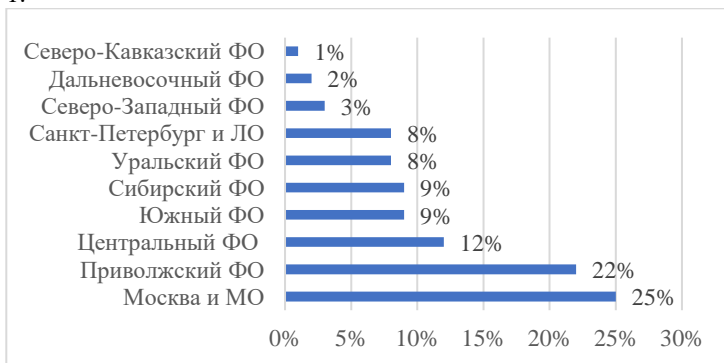


Рис.1. Распределение спроса на молодых специалистов по округам на I полугодие 2020 г., в % общего количества вакансий в России<sup>47</sup>

Следует отметить, что первый экономический локдаун нанес серьезный ущерб не только по крупным предприятиям, но и по субъектам малого и среднего предпринимательства, что осложнило ситуацию с теневым рынком труда.

Вопреки введенным ограничениям за март 2020 года число вакансий выросло на 14%, большая часть приходилась на индустрию красоты. Изменение числа вакансий за март 2020 года представлено на рис. 2<sup>48</sup>

<sup>46</sup>Как пандемия повлияла на рынок труда. URL:<https://voronezh.hh.ru/article/27227> (дата обращения на сайт: 31.10.2020)

<sup>47</sup>Бондаренко Н.Е. Российский рынок труда в условиях коронавирусной инфекции // Инновации и инвестиции. 2020. №7 С. 63-69.

<sup>48</sup>Влияние пандемии на рынок труда. URL: <https://bankstoday.net/last-articles/rynok-truda-vo-vremya-epidemii-i-posle-chto-budet-s-vakansiyami-i-zarplatami-i-chto-nuzhno-delat-uzhe-sejchas>(дата обращения на сайт: 31.10.2020)



Рис.2. Изменение числа вакансий за март 2020 года, %

Как видно из рис. 2, в марте 2020 года заметна тенденция роста таких сфер, как фитнес, индустрия красоты, автомобильный бизнес, транспорт, строительство, что может быть следствием сезонности. Спрос на медицину и фармацевтов вызван ростом числа заболеваемости COVID-19. Однако вследствие ужесточения ограничений в апреле произошел спад числа вакансий, которые ещё в марте имели тенденцию роста:

1. Фитнес и индустрия красоты – отрасли, которые пострадали от введенных мер сильнее остальных, так как они не относятся к числу жизненно необходимых;

2. Автомобильный бизнес – произошел снижение загруженности автозаводов;

3. Образование – в отличие от сотрудников государственного образования сотрудники частных школ и учреждений дополнительного образования являются не такими защищенными, как первые, поэтому перейти на удаленный режим можно не всегда;

4. Транспорт – во всех регионах произошли ограничения по работе общественного транспорта, авиакомпании снизили число рейсов, РЖД отменило многие поезда.

Рост числа вакансий в период первой волны наблюдался только в тех направлениях, где работа сотрудников была организована удаленно. В некоторых сферах спрос на сотрудников по удалённой работе вырос в несколько раз. Официальный сайт поиска вакансий «ГородРабот.ру»



провел исследование в период с 1 по 24 марта, где сравнил количество предложений по сферам деятельности (рисунок 3)

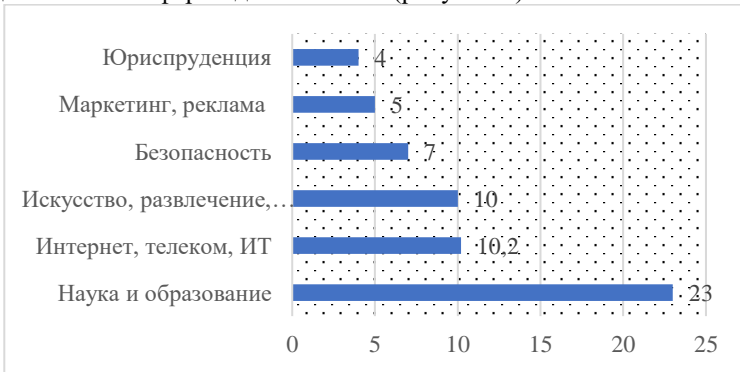


Рис.3. Рост числа вакансий на рынке труда, %<sup>49</sup>

Несмотря на перевод работников на удаленный формат работы, по мнению многих работодателей, эффективность работы не пострадала. В будущем восходящий тренд на онлайн работу сохранится, так как многие отрасли допускают удаленную работу, не ограничиваясь маркетингом, консалтингом, а также сферой ИТ<sup>50</sup>

Следует отметить, что на сегодняшний день Правительством РФ разрабатывается законопроект о дистанционной работе, в котором будет закреплено понятие удаленной работы и закроются нормативные пробелы. Например, сотрудник во время удаленной работы не обязан отвечать на звонки в нерабочее время, что позволит решить проблему переработок, возникшую с внезапным переходом на удаленный процесс работы.

Рынок труда меняется уже сейчас, с каждым днем ситуация становится все более серьезной. Карантин сильно отразился на субъектах МСП, как результат граждан ждет волна сокращений, особенно, если экономика попадет под второй локдаун.

На рынок труда выйдут специалисты из таких отраслей, как туризм, авиаперевозки, обслуживание и развлечения<sup>51</sup>. Однако следует отметить,

<sup>49</sup>Влияние эпидемии на рынок труда. URL: <https://gorodrabot.ru/article/394> (дата обращения на сайт: 31.10.2020)

<sup>50</sup>Дмитриева А.Д. Экономические последствия эпидемии COVID-19 // Молодой ученый. 2020. № 2(34). С. 174-177.

<sup>51</sup>Солдатова С.С., Пивкина К.Р. Экономические последствия COVID-19 для России // StudNet. 2020. №2. С. 128-135

что конкурентная среда будет способствовать повышению уровня квалификации работников, получению дополнительного образования и освоению новых навыков, поэтому после завершения пандемии рынок труда может оказаться куда эффективнее, чем до этого. Многие сотрудники осваивают удаленную работу, научатся работать с программами, тем самым возрастет роль цифровизации во всех сферах деятельности.

Следует ожидать повышения спроса на логистические профессии, здесь речь не только о курьерах, но также о тех, кто занимается процессом передвижения товаров с внедрением цифровых технологий. Для того чтобы сохранить персонал, многие работодатели будут заинтересованы в обеспечении безопасных условий труда, поэтому в сфере охраны труда возрастет спрос на специалистов по защите здоровья персонала, это будут как сотрудники на предприятиях, так и отдельные, современные направления в сфере бизнеса. Можно отметить востребованность «персональных» специалистов: персональный стилист, тренер, консультант.

Из-за распространяющейся коронавирусной инфекции меняется престижность профессий, которая раньше базировалась на уровне доходов. За период самоизоляции отмечено снижение доходов граждан, однако это не коснулось заработной платы в компаниях-монополистах, где цикл производства остался неизменным. Ожидается рост заработной платы сотрудников медицинских учреждений, так как спрос после кризиса на медицинские услуги увеличится.<sup>52</sup>

Помимо этого спрос на рабочие специальности и трудовых мигрантов сохранится даже после пандемии. Несмотря на высокий уровень цифровизации, компьютеризации, рабочую силу еще долго не смогут заменить.

Коронавирусная инфекция спровоцирует новые формы трудовых взаимоотношений. Малый и средний бизнес будет восстанавливаться довольно долго, при этом работодатели особое внимание уделят эффективности сотрудников и используют пандемию, как возможность «очистки» организации от низкоквалифицированных кадров.

Работоспособность компании будет зависеть от того, насколько оперативно она сможет приспособиться к новым реалиям, форматам отношения с сотрудниками. Максимальный уклон будет направлен в

---

<sup>52</sup>Рынок труда: каким он будет после пандемии? URL: <https://www.kp.ru/daily/27112.4/4234354/> (дата обращения на сайт: 31.10.2020)

сторону безокладных, сдельных форм оплаты труда, а также часть сотрудников будет переведена на гибкий график работы.<sup>53</sup>

Кроме того произойдет переход к гражданско-правовому формату оформления трудовых отношений. Все, что можно передать на аутсорсинг, будет передано. При этом, учитывая общий тренд, работы будут передаваться преимущественно фрилансерам, самозанятым или ИП.

На сегодняшний день существует несколько основных тенденций текущего рынка труда, а именно:

1. Рынок труда становится преимущественно рынком работодателей. На сегодняшний день на одного соискателя приходится 4-5 потенциальных сотрудников, в связи с тем, что 20% российских компаний не возобновили свою работу после первой волны пандемии;

2. Работникам придется снизить уровень притязаний. Как отмечалось выше, на одно рабочее место претендует несколько кандидатов, поэтому работодатели будут делать уклон в пользу более гибких сотрудников. Сегодня компании ищут активных и трудолюбивых работников за ту заработную плату и те условия, которые предлагаются;

3. Обучение – способ остаться на рынке труда. В современных условиях очень важно быть гибкими и, если нет работы в выбранной сфере, то необходимо пройти обучение по наиболее востребованным профессиям, также многие работодатели требуют прохождения курсов дополнительного образования;

4. На рынке сохранятся два формата работы: онлайн и офлайн. Большая часть работодателей оценила дистанционную работу в связи со снижением расходов. Однако другие считают, что необходим процесс социализации и живой контроль;

5. Популярными становятся альтернативные формы трудоустройства: неполный рабочий день, самозанятость, фриланс. Многие работодатели автоматизировали некоторые процессы и пришли к решению, что необязательно держать некоторых сотрудников на постоянной основе в офисе, часть рутинных, понятных задач не требуют ежедневного присутствия, а отчет может отправляться дистанционно.

Таким образом, на основе приведенной информации можно сделать вывод, что пандемия существенно оказала влияние на рынок труда. Однако, несмотря на отрицательные последствия, есть и положительные аспекты: повышение уровня квалификации, сокращение затрат, рост цифровизации и т.д. Основными требованиями к работникам в данный

---

<sup>53</sup>Рынок труда после карантина. URL: <https://smmplanner.com/blog/kak-izmenitsia-rynok-truda-poslie-karantina/> (дата обращения на сайт: 31.10.2020)

период можно назвать: гибкость, высокий уровень квалификации, а также низкий уровень притязаний.

### *Литература:*

1. Как пандемия повлияла на рынок труда. URL: <https://voronezh.hh.ru/article/27227> (дата обращения на сайт: 31.10.2020)
2. Бондаренко, Н.Е. Российский рынок труда в условиях коронавирусной инфекции // Инновации и инвестиции. 2020. №7. С. 63-69.
3. Влияние пандемии на рынок труда. URL: <https://bankstoday.net/last-articles/rynok-truda-vo-vremya-epidemii-i-posle-chto-budet-s-vakansiyami-i-zarplatami-i-chto-nuzhno-delat-uzhe-sejchas> (дата обращения на сайт: 31.10.2020)
4. Влияние эпидемии на рынок труда. URL: <https://gorodrabot.ru/article/394> (дата обращения на сайт: 31.10.2020)
5. Дмитриева, А.Д. Экономические последствия эпидемии COVID-19 // Молодой ученый. 2020. № 2(34). С. 174-177.
6. Солдатова, С.С., Пивкина, К.Р. Экономические последствия COVID-19 для России // StudNet. 2020. №2. С. 128-135
7. Рынок труда: каким он будет после пандемии? URL: <https://www.kp.ru/daily/27112.4/4234354/> (дата обращения на сайт: 31.10.2020)
8. Рынок труда после карантина. URL: <https://smmplanner.com/blog/kak-izmenitsia-rynok-truda-poslie-karantina/> (дата обращения на сайт: 31.10.2020)

**Дурнева Т.Е., Астахов Ю.В.**

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

## **СОБЕСЕДОВАНИЕ КАК КАДРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ОТБОРА ПЕРСОНАЛ**

Персонал деловой организации – состав трудовых ресурсов, определенный по количеству и качеству, необходимый для достижения организацией ее целей.

Цель найма персонала состоит в создании резерва кандидатов на все рабочие места с учетом, в том числе и будущих организационных и кадровых изменений, увольнений, перемещений, уходов на пенсию, окончаний сроков контрактов, изменений направлений и характера производственной деятельности.

Найм на работу – это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. Это комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кадров, а также оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу<sup>54</sup>.

Отбор персонала<sup>55</sup> - это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого<sup>56</sup>. Отбор персонала необходимо отличать от подбора персонала.

### **Ступени процесса отбора персонала**

Решение при оценке кандидатов обычно состоит из нескольких ступеней, которые следует пройти заявителям<sup>57</sup>. На каждой ступени отсеивается часть заявителей или же они сами отказываются от процедуры. Естественно, что большинство предприятий используют не все ступени - все зависит от характера вакансии.

Ступень 1. Предварительная отборочная беседа.

Работа на этой ступени может быть организована различными способами. Чаще всего с кандидатом беседует специалист отдела кадров. При этом на предприятиях применяются некоторые общие правила беседы, направленные на выяснение, например, образования претендента, оценку его внешнего вида и определяющих личных качеств. Также

---

<sup>54</sup>Актуальные проблемы планирования и управления карьерой персонала: [учебное пособие]/ Ю.В. Астахов; М-во образования и науки РФ, Белгор. Гос. технол. Ун-т им. В.Г.Шухова. – 2-е изд., доп. – Белгород : Белгор. Обл. тип., 2013. – 132с.

<sup>55</sup> Барчан, Н.Н. Эффективность набора и подбора персонала: системный аспект / Н.Н. Барчан // Образовательная среда сегодня и завтра. Сборник научных трудов X Всероссийской научно-практической конференции под общей редакцией Г.Г. Бубнова, Е.В. Плужника, В.И. Солдаткина. М., 2015. С.177-180.

<sup>56</sup>Актуальные проблемы планирования и управления карьерой персонала: [учебное пособие]/ Ю.В. Астахов; М-во образования и науки РФ, Белгор. Гос. технол. Ун-т им. В.Г.Шухова. – 2-е изд., доп. – Белгород : Белгор. Обл. тип., 2013. – 132с.

<sup>57</sup> Казакова, А.П. Особенности найма персонала в России и за рубежом / А.П. Казакова // Молодежь и наука. 2017. № 4.1. С. 72

обращают внимание на такие пункты как адрес, цель поступления на работу, время пребывания на предыдущих местах работы, желаемая зарплата, цель карьеры, ограничения по здоровью, общее состояние здоровья, оценки в университете, военная служба, членство в организациях, ближайшая возможная дата выхода на работу.

В ходе предварительного собеседования, которое дает возможность заполнить пробелы информации, получить личное представление о поступающем на работу, отсеиваются кандидаты, явно несоответствующие требованиям к профессии, квалификации, образованию.

Ступень 2. Заполнение бланка анкеты и автобиографической анкеты.

Количество пунктов анкеты должно быть минимальным, и они должны запрашивать информацию, более всего влияющую на производительность будущей работы претендента. Чтобы использовать анкету как метод отбора, специалист по кадрам должен сравнить каждый пункт анкеты с установленными критериями результативного отбора. Анкета должна составляться отдельно для каждого типа работы и организации.

Ступень 3. Беседа по найму.

Цель беседы по найму - рассмотрение заявителя на предмет принятия на работу. Происходит обмен информацией в форме вопросов и ответов. Лучше всего заранее подготовить список вопросов, в дальнейшем можно от списка отклоняться, а можно идти строго по списку.

Ступень 4. Тесты по найму.

Одним из методов, используемых для облегчения принятия решения по отбору, являются тесты по найму. Тест – это стандартизированные задания, результат выполнения которых позволяет измерит психофизиологические и личностные характеристики, а также знания, умения и навыки. Тестирование в качестве вспомогательного приема при выборе наилучшего из кандидатов при приеме на работу становится все более популярным. Этот интерес вполне понятен, если принять во внимание, что постоянно возрастает значение правильного выбора и все дороже становятся ошибки.

Как правило, при тестировании выполнение заданий и ответы на вопросы осуществляются кандидатом письменно, после чего оцениваются и интерпретируются результаты. В последнее время все популярнее становится использование автоматизированных тестов, в основном предлагаемых кандидатам на экране компьютера. По окончании компьютер обрабатывает полученную информацию, производит все необходимые расчеты и выделяет результат. Виды тестов:

тесты на способности и склонности (математические, логические и др.)

психомоторные тесты (ловкость пальцев рук и др.)

тесты на профессиональные знания и опыт

графологические тесты

проективные методики

личностные опросники

тесты на интересы

Из обширного арсенала тестов активно используются не более двух десятков. Сейчас все тестовые методики можно условно поделить на две большие группы: тесты, прошедшие испытание временем и применяемые до сих пор, и тесты, которые используют редко. К первой категории относятся тесты для комплексной оценки психодиагностических черт; оценки отдельных личностных черт, психических состояний и функций; социально-психологической оценки коллектива. Как правило, эти психологические тесты адаптированы и стандартизированы для использования в России. Ко второй категории тестов, не прошедших испытание временем и поэтому редко применяемых, относятся проективные методики (например, рисуночные тесты). По словам

психологов, они субъективны, важен не сам результат тестирования, а то, как человек его проходит, как рассуждает. Не маловажно и кто занимается интерпретацией результатов проективных тестов. Также редко используются корректурные пробы для определения внимания, концентрации и переключения у бухгалтеров и кассиров. Вместо этих методик применяются профессиональные тесты для финансистов, бухгалтеров, юристов, экономистов, программистов и т.д. Отдельно стоят тесты способностей - методики, диагностирующие уровень развития общих и специальных способностей, определяющих успех обучения, профессиональной деятельности и творчества. Такие тесты не применяются в бизнесе из-за своей сложности и отсутствия высококвалифицированных профессиональных психологов, способных работать с такими методиками. Эти тесты применяются (вполне успешно) в разного рода спецслужбах ведущих государств мира. Некоторые компании используют при работе с персоналом свои специально разработанные тесты. Достоинства проведения тестирования: объективность, оперативность, нацеленность. Недостатки: тестирование требует определенной подготовки аппликанта; данные, полученные в ходе тестирования, могут использоваться только на настоящий момент. Ступень 5. Проверка отзывов и рекомендаций. В тех случаях, когда заявитель получает отзыв лично для передачи по месту запроса,

объективность оценки не может быть гарантирована, так как многие люди не хотят писать своё истинное мнение о человеке, который это может прочитать. Поэтому в последнее время чаще практикуются специальные запросы, в которых прежнего работодателя просят оценить кандидата по определённым перечню качеств. Ещё более распространены телефонные звонки предыдущему начальнику для обмена мнениями и выяснения, каких либо интересующих вопросов. При такой проверке анализируется хронологический порядок мест работы, обращается внимание на пробелы и перемены рабочих мест. При этом учитывается также частота увольнений и то, в какой мере смена рабочего места вела к подъёму или спуску по служебной лестнице. Учитывается ещё и то, что

изменение профессии служит повышению практического опыта данного кандидата.

Ступень 6. Медицинский осмотр.

Некоторые организации требуют, чтобы наиболее подходящие им заявители заполняли медицинские вопросники или проходили медицинский осмотр.

Причины для проведения медицинского обследования следующие:

1 в случае подачи работниками жалоб по поводу компенсаций необходимо знание физического состояния заявителя на момент найма;

1 необходимо предотвратить наем переносчиков заразных болезней;

1 необходимо определить, может ли заявитель физически выполнять предлагаемую работу.

7. Решение о приеме кандидата на работу

Решение о приеме кандидата на работу является самым важным моментом, кульминацией процесса отбора. Оно должно быть максимально объективным, и следует принять все необходимые меры, чтобы исключить возможность ошибки.

Принять верное решение помогает отработанная схема анализа результатов, полученных на всех этапах отбора, и четкие принципы, лежащие в основе принятия окончательного решения.

### *Литература:*

1. Актуальные проблемы планирования и управления карьерой персонала: [учебное пособие]/ Ю.В. Астахов; М-во образования и науки РФ, Белгор. Гос. технол. Ун-т им. В.Г.Шухова. – 2-е изд., доп. – Белгород : Белгор. Обл. тип., 2013. – 132с.
2. Барчан, Н.Н. Эффективность набора и подбора персонала: системный аспект / Н.Н. Барчан // Образовательная среда сегодня



- и завтра. Сборник научных трудов X Всероссийской научно-практической конференции под общей редакцией Г.Г. Бубнова, Е.В. Плужника, В.И. Солдаткина. М., 2015. С.177-180.
3. Казакова, А.П. Особенности найма персонала в России и за рубежом / А.П. Казакова // Молодежь и наука. 2017. № 4.1. С. 72

**Енина В. С., Акимова Г. З.**

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

### **СИСТЕМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РОССИИ**

Одним из приоритетных направлений работы государства на сегодняшний день является эффективность функционирования рынка труда вместе с рынком образовательных услуг, что между собой создает довольно тесную связь. Система профессионального образования должна стать независимой в условиях развития рыночной экономики и влияния на нее государства.

Одной из актуальных проблем экономики РФ является неуравновешенность на рынке труда. Это объясняется тем, что рынок труда на данном этапе развития перегружен одним набором профессий, однако существует высокая нехватка квалифицированных сотрудников другой сферы деятельности.

В исследованиях, произведенных на платформе HeadHunter на 2020 год, были представлены следующие результаты. Согласно данным, на сегодняшний день проще всего найти работу в таких сферах, как: ИТ, индекс которого составил 2,7, рабочий персонал, с индексом 2,4, а также рабочий персонал, индекс которого равен 3,2. Однако в сфере искусства, массмедиа и развлечений проявляется дисбаланс на рынке труда. В данных сферах сложнее найти работу, так как показатель конкурентоспособности составляет около 9, что означает на одну вакансию приходится 9 резюме.

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод о том, что, получив определенное специальное образование, нынешние специалисты идут работать в совершенно другие сферы деятельности. Это подтверждают данные Росстата, согласно которым, на 1 марта 2020 года коэффициент напряженности на рынке труда составил 0,6 [8].

Данная проблема особенно актуальна для рынка высшего профессионального образования. На сегодняшний день, повышенный «спрос» приходится на экономические и юридические специальности. А

«спрос» на инженерные специальности, соответственно, снижается. Таким образом, на рынке труда и без того напряженное состояние, усугубляется.

На сегодняшний день, одной из приоритетных сфер развития государства является система развития дополнительного профессионального образования. Качественное профессиональное образование способствует индексу человеческого развития, а в последствии и благосостоянию страны, а так же уровню жизни населения.

Качество образования – понятие субъективное. Однако, оно ассоциируется с такими определениями, как стандарт, норма, образец. Качество определяет соответствие нормам, удовлетворению потребностей, требованиям. Изучая данное понятие, следует определить субъектов рынка образовательных услуг, их характеристики и особенности.

К особенностям рынка относят:

1. В России все уровни образования, в большей степени, находятся в зависимости от государства, которое на законодательном уровне определяет функционирование и развитие данной сферы деятельности.

2. Степень усвоения материалов студента зависит и от преподавателя, и от студента, следовательно процесс образования в Российской Федерации является двунаправленным.

3. Согласно тому, что процесс получения образования занимает длительные сроки, рынку образовательных услуг трудно соответствовать потребностям эволюционирующего рынка труда.

Наиболее важной задачей рынка образовательных услуг является создание профессиональных кадров, чьи навыки и умения должны соответствовать определенным критериям данной специальности, при этом услуги должны соответствовать высокому качеству, в целях поддержания развития актуальных профессиональных умений [5].

Качество образовательных услуг дополнительного профессионального образования может рассматриваться с нескольких сторон. Рассмотрим данное явление с позиции следующих субъектов: работодателя, с позиции студента и с позиции государства.

С позиции работодателя, качество образовательной услуги проявляется в том, что полученное образование, не требует дополнительных затрат для обучения данного специалиста, так как он уже имеет достаточно знаний, навыков и опыта.

С позиции студента, качество образовательной услуги проявляется в получении им опыта, приобретенного в процессе обучения, определенных знаний, навыков, достаточных для того, чтобы работать в определенной сфере деятельности.

Что касается государственного уровня оценки качества образовательных услуг, именно количественные показатели преобладают в установлении качества высшего образования. Из этого следует, что с позиции государства, результатом оказания образовательной услуги высшего образования является получение студентом диплома с максимально высокими показателями успеваемости. При этом, отмечается, что чем выше эти показатели, тем эффективнее оказываемая образовательная услуга.

На рисунке 1 изображены точки соприкосновения интересов работодателя, студента и государства, согласно качеству образовательной услуги.



*Рисунок 1. Модель взаимодействия рынков образовательных услуг высшего профессионального образования с рынком труда в современной России.*

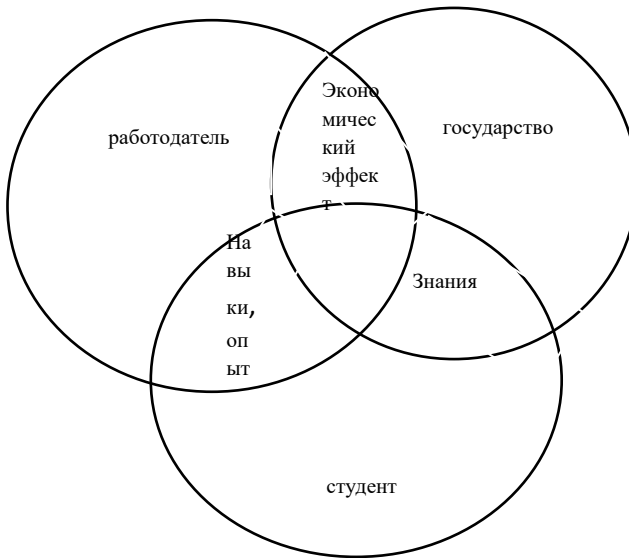
Согласно рисунку 1 можно сделать вывод, что в данной модели, интересы студента контактируют с каким-либо одним элементом: либо с работодателем, либо с государством.

Таким образом, на сегодняшний день, система взаимоотношений рынка труда и рынка образовательных услуг не является особо эффективной.

Высшие учебные заведения готовят «невостребованных» специалистов на рынок труда. Следовательно, работодателям приходится обучать своих сотрудников, затрачивая определенные ресурсы, что отрицательно сказывается на эффективности функционирования

предприятия, получение прибыли, и как итог – отрицательная тенденция сказывается на ВВП страны.

Однако для того, чтобы данная модель стала эффективной, необходимо внедрить точку соприкосновения всех субъектов рынка образовательных услуг. Таким образом, после внедрения такой точки, модель с рисунка 1 преобразуется в следующую модель (рисунок 2):



*Рисунок 2. Оптимальная модель взаимодействия рынков образовательных услуг высшего профессионального образования с рынком труда в современной России.*

Согласно рисунку 2, данная модель «дает» выгоду всем трем сторонам. Студент заинтересован в навыках и приобретаемом опыте, которые вследствие чего увеличат его заработную плату, то есть его личную прибыль. Сотрудник приносит прибыль работодателю и в этом заключается его выгода. А государству приносят выгоду предприятия, которые приносят доход в ВВП страны.

Внедрение высшего дополнительного образования в высших учебных заведениях связано, в первую очередь, с получением нового источника

дохода. А квалифицированные специалисты, в свою очередь, для обеспечения конкурентоспособности прибегают к помощи дополнительного высшего образования.

Дополнительное образование – «образование, которое доступно к получению дополнительно к высшему образованию, благодаря дополнительным образовательным программам, а так же услугам, предоставляемых для удовлетворения потребностей обучающихся, студентов, а так же работодателей и государства» [9].

Дополнительные образовательные услуги характеризуются, в первую очередь, как «платные услуги населению, предприятиям, учреждениям, организациям, такие как обучение по специальным образовательным программам, преподавание дополнительных профессиональных курсов и циклов дисциплин, репетиторство, расширенное изучение предметов с учащимися и другие услуги за рамками образовательных программ и государственных образовательных стандартов. Платные образовательные услуги не предоставляются вместо основной образовательной деятельности, финансируемой за счет средств бюджета» [10].

Для повышения уровня конкурентоспособности специалистов, современные работники обязаны владеть специальной подготовкой и специальным набором знаний в своей профессиональной сфере деятельности.

Общепризнанно, выделяют следующие виды дополнительного профессионального образования:

- 1) повышение квалификации;
- 2) стажировка;
- 3) профессиональная переподготовка.

Цель повышения квалификации - приобретение актуальных теоретических и практических знаний специалистов, связанных с повышением требований к уровню квалификации и с необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач. Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

- 1) краткосрочное тематическое обучение;
- 2) тематические и проблемные семинары;
- 3) длительное обучение.

Целью стажировки является формирование и усвоение теоретических знаний в области профессиональной деятельности сотрудника, в процессе получения дополнительного профессионального образования. Стажировка является самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, однако может входить в один из разделов учебного плана [5].

Целью профессиональной переподготовки специалистов является расширение квалификации специалистов, получение дополнительных знаний, навыков и опыта по образовательным программам, необходимых для нового рода профессиональной деятельности.

Качественное дополнительное профессиональное образование определяется важнейшей составляющей системы непрерывного профессионального образования и одним из направлений внедрения концепции развития непрерывного профессионального образования. Требования современного общества к профессиональному образованию наиболее полно и оперативно характеризуются системой дополнительного профессионального образования, которая постепенно является главным связующим звеном между интересами специалиста, его работодателя, общества и государства, а также остаётся одним из основных двигателей инноваций [3].

Большее число выпускников высших учебных заведений, на данный момент, нуждаются в дополнительном профессиональном образовании. По данным службы государственной статистики РФ, уровень квалификации специалистов в РФ находится в конце четвертого десятка в сравнении с другими странами. Таким образом, дополнительное профессиональное образование характеризуется как один из важнейших инструментов решения вопроса профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов различных сфер. На 2020 год в РФ действует около 1000 подразделений, оказывающих услуги дополнительного профессионального образования, которые каждый год подготавливают более 400000 специалистов в определенных сферах деятельности [8].

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод о том, что в настоящее время актуальным вопросом в сфере образования является проблема качества образования, как инструмента повышения профессиональной конкурентоспособности дипломированных специалистов. Благодаря проведенным выше исследованиям, можно сказать, что наиболее актуальным вопросом решения данной проблемы является установления баланса между рынком предложения и спроса на рынке труда, а так же уравновешенность между рынком труда и рынком образовательных услуг. Для становления данного баланса необходимо получение дополнительного высшего профессионального образования, что в свою очередь дает возможность приобретения дополнительных финансовых средств для высших учебных заведений в условиях его финансовой независимости.

*Литература:*

1. Бордовский, Г.А., Нестеров, А.А., Трапицын, С.Ю. Управление качеством образовательного процесса: Монография. – СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2019. – 169 с.
2. Волков, В.Н. Тенденции развития инновационной инфраструктуры системы общего образования в России//Известия Российского гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена. -2020. -№ 174. -С. 17-25.
3. Гарькина, И.А., Данилов, А.М. Системный подход к повышению качества образования / Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2017. – № 4. – Т. 19. – С. 4-7.
4. Ковальчук, О.В. Модернизация и проблемы инновационного управления развитием образовательных систем//Человек и образование. - 2018. -№ 3 (36). -С. 92-97.
5. Костылёва, С. Ю. Экономические отношения субъектов образовательного пространства в РФ//Вестник Тамбовского университета. Серия гуманитарные науки. Тамбов, 2020. № 5 (97). С. 52-60.
6. Медведева, Н.В. Инновационный подход к управлению системой образования. Материалы Ивановских чтений. 2018. Т.1. № 2. -С. 96 -100.
7. Султанова, Т. А., Ткачева, Е.В. Сущностные особенности управления современной образовательной организацией//Молодой ученый. -2019. -№19. -С. 613 -616.
8. Харисова, Л.А. Инновационные процессы в общем образовании//Проблемы современного образования. -2018. -№ 1. -С. 82-87.
9. Об официальном статистическом учете и системе государственной статистики в Российской Федерации: федер. закон от 29.11.2007 г. № 282-ФЗ [Электронный ресурс] / Офиц. сайт Федеральной службы государственной статистики. – М., 2007. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/news/fz282.htm>.
10. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/)

**Забелинская В.А., Гонская О.М., Лутцева Т.В., Забелинская Н.А.**  
*Новороссийский колледж строительства и экономики*  
*г. Новороссийск, Россия.*

## **ВНЕДРЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПО СОЗДАНИЮ ЭКОЛОГИЧЕСКИ ЧИСТЫХ ПАКЕТОВ ИЗ РЫБЬЕЙ ЧЕШУИ**

В данной работе рассматривается модель организации работы по внедрению новой технологии по созданию экологических пакетов для улучшения экологической обстановки.

**Ключевые слова:** экология, загрязнение, пластик.

**Введение**

Обоснованность актуальности: на сегодняшний день загрязнение окружающей среды затрагивает каждого, начиная с человека заканчивая простейшими организмами. Пластиковое загрязнение отрицательно влияет на земную поверхность, водные пути и океаны. Усилия по сокращению пластикового загрязнения предпринимаются в различных регионах и включают в себя попытки снизить потребление пластмасс и поощрение их переработки. Распространение пластикового загрязнения конкурирует с невысокой ценой и долговечностью пластмасс, что определяет высокий уровень их использования человеком.

На 2018 год во всём мире производится в год около 380 миллионов тонн пластика. С 1950 года по 2018 было произведено около 6,3 миллиардов тонн пластика, из них было переработано около 9 %, а сожжено - 12 %. Огромное количество пластиковых отходов неизбежно попадает в окружающую среду. Исследования предполагают, что тела 90 % морских птиц содержат в себе пластик

**Новизна:** внедрение технологии по созданию экологических пакетов является совершенно новой идеей для Российской Федерации.

**Объект исследования:** рыбо - перерабатывающий завод.

**Предмет исследования:** внедрение технологии по созданию экологически чистых пакетов.

**Цель работы:** показать экономическую и экологическую эффективность внедрения экологичных пакетов.

**Задачи:**

рассмотреть затраты по внедрению изготовления экологичных пакетов;

определить выгодность идеи;

обосновать эффективность бизнес - проекта.

**Гипотеза:** внедрение технологии по созданию экологических пакетов на территории Новороссийска позволит улучшить экологическую ситуацию в городе.



Вред пластика для окружающей среды и человека — самого удобного, но самого неэкологичного вида упаковки — обусловлен тем, что он не разлагается в природных условиях и накапливается в огромных количествах. Этому способствует тот факт, что пластик по большей части применяется как одноразовая упаковка.

Зачастую современные блага цивилизации создают не только удобства для людей, но и наносят непоправимый урон природе. Только за последние 10 лет в мире было произведено больше пластиковых изделий, чем за предыдущее столетие.

Пластик наносит серьезный ущерб окружающей среде, начиная с его производства и заканчивая утилизацией. Заводы, выпускающие пластиковые изделия, выделяют в атмосферу до 400 миллионов тонн углекислого газа в год и примерно 800 видов животных сегодня находятся под угрозой вымирания из-за поедания и отравления пластиком.

Одноразовые пакеты забивают канализационные системы городов и создают угрозы наводнений, пластмассовый мусор засоряет берега и прибрежные зоны, предназначенные для отдыха, нанося урон туристической отрасли.

Известно, что пластик разлагается около двух сотен лет. Попадая в землю, пластмассы распадаются на мелкие частицы и начинают выбрасывать в окружающую среду химические вещества, добавленные в них при производстве. Это может быть хлор, различные химикаты, например токсичные или канцерогенные активоспламенители.

Через грунтовые воды микрогранулы пластика и его химикаты просачиваются к ближайшим источникам воды, что нередко приводит к массовой гибели животных.

Современная промышленность, предлагает нам пластик как наиболее удобную упаковку - её трудно повредить, она сравнительно недорогая и... в общем-то из плюсов на этом всё. А вот о том, какой вред пластик наносит окружающей среде и организму человека, - мало кто задумывается.

#### Разновидности пластика

Разновидностей пластика очень много, но в быту чаще применяют определенные из них, а именно:

1. Полиэтилентерефталат, маркировки ПЭТ, PET, PETE, PET-R. Материал не предназначен для многократного применения, может выделять токсичные вещества. Из него делают бутылки.

2. Полиэтилен низкого давления (с высокой плотностью). Маркировки ПЭ, ПНД, ПЭВП, HDPE, PE HD. Из него изготавливают по большей части пакеты, а также бутылки и канистры, тару для бытовой

химии. Относительно безопасный полимер, имеющий пористую структуру. Впитывает различные вещества, запахи.

3. Поливинилхлорид. Маркировки ПВХ, PVC. Может выделять токсичные вещества. Крайне не рекомендуется покупать пищевые продукты в упаковке из ПВХ. Не подлежит вторичной переработке.

4. Полиэтилен высокого давления. Маркировки ПВД, ПЭНП, LDPE, PE LD. Менее плотный полиэтилен, из которого изготавливают крышки для детского питания и кофе, трубки для кремов. Является относительно безопасным и подлежит вторичной переработке.

5. Полипропилен. Маркировки ПП, PP. Отличается прочностью, гибкостью, долговечностью. Для него характерны инертность и безопасность. Подлежит переработке. Один из самых безопасных пластиков.

6. Полистирол. Маркировки ПС, PS. Токсичный, вредный пластик. Производители часто его применяют из-за дешевизны. Нельзя нагревать, нельзя хранить что-то жирное, не рекомендуется, чтобы материал контактировал с продуктами. Подлежит переработке, но его сложно пристроить.

7. Other (прочие виды пластика). В эту группу относятся и смеси пластиков, и поликарбонат, и некоторые другие материалы.

На рис. 1 мы можем рассмотреть основные маркировки пластика



**Рис. 1. Основные виды маркировки пластика**

По данным экологов ООН, каждый год в океан попадает около 13 миллионов тонн пластиковых отходов.

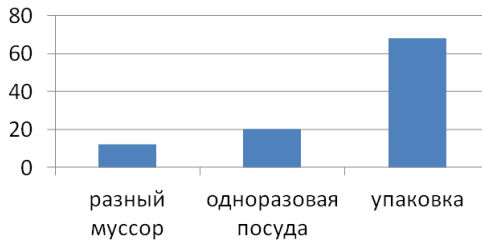
Попытки остановить катастрофическую тенденцию велись еще с середины XX века. Уже тогда экологи били тревогу о растущем "Большом мусорном пятне", которое в настоящее время по разным оценкам покрывает до одного процента Тихого океана.

По прогнозам британского фонда Эллен Макартур, к 2025 году на каждые три килограмма рыбы в мировом океане будет приходиться по килограмму мусора, а к 2050 году масса отходов будет выше, чем совокупный вес всей рыбы на Земле.

Пластик составляет 80 процентов всего мусора в Мировом океане (граф.1). Под воздействием солнечных лучей он распадается на мелкие частицы, а микрогранулы пластика накапливают на своей поверхности стойкие токсические вещества.

Неразложившиеся пластиковые пакеты попадают в желудки морских млекопитающих и птиц. Экологи подсчитали, что ежегодно от этого погибают десятки тысяч птиц, китов, тюленей, черепах. Животные умирают от удушья или же неперевариваемый мусор накапливается в их желудках и мешает их работе.

В результате получается, что те же самые отходы, которые мы выбрасываем, возвращаются к нам назад на обеденный стол вместе с едой или водой. Как сегодня считают экологи, лидером загрязнения мирового океана является Китай. За ним следуют другие азиатские страны — Индонезия, Филиппины, Таиланд и Вьетнам. Жители морского побережья в этих государствах далеко не всегда заботятся о его чистоте и весь мусор здесь, как правило, попадает в океан.



**График 1. Масштаб загрязнения**

Общее число ежедневно выбрасываемых пластиковых изделий в США, ЕС, Норвегии и Китае достигает 37 тысяч тонн, в России — не больше 10 тысяч тонн. Существующие технологии утилизации пластика способны лишь частично решить экологическую проблему.

Что такое микропластик.

Микропластик - это мелкие частицы пластика любого вида, маркировка не имеет значения. В 2004 году морской биолог Ричард Томпсон определил кусочки пластика размером не более 5 мм в отдельную категорию.

Очистные сооружения, из-за маленького размера гранул, не могут «отловить» микропластик, поэтому его невозможно собрать для дальнейшей переработки.

Микропластик прекрасный адсорбент. Он «впитывает» вредные примеси, находящиеся в морской воде, например полихлорированные

бифенилы (ПХБ), вещества способные вызвать развитие злокачественных новообразований, превращаясь в такую бомбочку замедленного действия.

Имея маленький удельный вес, такие частицы плавают на поверхности или в толще воды, становясь легкой добычей для рыб и птиц, которые принимают их за еду.

Ученые исследовали рыбу, что продавалась на рынках в Индонезии и Калифорнии. У 25% обнаружили микропластик в желудке или даже во внутренних органах, где он накапливался. По пищевой цепочке частички пластика могут попасть в организм человека.

Под воздействием организма эти вещества [выщелачиваются](#) из частиц и попадают в органы, что может вызвать реакцию со стороны иммунной и репродуктивной систем. Но науке пока неизвестно, насколько это опасно для человека, какие дозы токсинов накапливаются в нас и как это влияет на здоровье.

В 2008 году экотоксиколог Марк Браун из Университета Нового Южного Уэльса в Сиднее провел [эксперимент](#) с мидиями. Он обработал их морской водой, содержащей микропластик (рис.2), затем поместил в чистую среду и отслеживал движение частиц. Сначала они накапливались в кишечнике, через 3 дня проникли в кровь и оставались там более 48 дней. Спустя 12 дней количество макропластического мусора начало уменьшаться. Но выводились только более крупные элементы, самый мелкий пластик оставался и имел большой потенциал для дальнейшего накопления.



**Рис. 2. Микропластик.**

От куда берется микропластик:

- пластиковые бутылки и полиэтиленовые пакеты, плавающие в морях под действием солнца и влаги, со временем, измельчаются до почти незаметных гранул.
- автомобильные шины при изнашивании выделяют в окружающую среду пластиковую пыль.
- микропластик «отшелушивается» от синтетической одежды при ее стирке в стиральной машине.
- недобросовестные производители добавляют частички синтетических полимеров в зубные пасты, помаду, скрабы, заменяя ими более дорогие натуральные компоненты.
- даже умываясь или чистя зубы, мы можем пополнить мировые «запасы» микропластика — смывая скраб или гель, содержащий микропластик, мы отправляем его через систему канализации в сточные воды, а оттуда в водоемы.

Упаковка будущего.

Выпускница Университета Сассекса Люси Хьюз разработала экологичную альтернативу одноразовому пластику — MarinaTex (биопластик из рыбьей чешуи - удобная и красивая альтернатива одноразовому пластику).

. Новый материал состоит из рыбьей кожи и чешуи (рис.3), что делает его прозрачным и подходящим для производства пакетов, упаковок для еды и других вещей, которые встречаются нам в повседневной жизни. А главное — материал самостоятельно разлагается в домашнем компосте в течение шести недель.

Люси Хьюз разработала MarinaTex в качестве своей дипломной работы в университете — она провела более ста экспериментов по рафинированию рыбьей чешуи и кожи, большинство из которых проходили на кухне в общежитии.

MarinaTex будет сказываться положительно не только на экологии, но и на экономике: для создания материала и его дальнейшей переработки не нужно создавать отдельные инфраструктуры и использовать дополнительные природные ресурсы. По статистике Управления морской рыбной промышленности при этом для производства 1400 мешков MarinaTex хватит одной атлантической трески.



**Рис. 3. Необходимые компоненты для создания продукта.**

Материал является относительно низкотехнологичным и не требует много энергии для производства. Весь производственный процесс использует температуру ниже 100 градусов. Поскольку [материал](#) использует отходы от рыбной промышленности, это сможет сделать производство безотходным, а экономику круговой.

MarinaTex - это полупрозрачный и гибкий листовой материал, изготовленный из всех натуральных ингредиентов. Он не требует специальной инфраструктуры для утилизации и разлагаются естественным путем в течение 4-6 недель. Это делает его экологически идеальным для применения в упаковке.

Материал имеет более высокую прочность на растяжение, чем обычный полиэтилен LDPE при той же толщине. Экологичный материал не уступает в качестве нынешним.

Биопластик под названием MarinaTex состоит из рыбных отходов - кожи и чешуи, белки которых экстрагируются и связываются красными водорослями. В результате получается прочный, гибкий материала. Он выглядит как пластик и ведет себя, как пластик. Однако не является проблемным полимером, который загрязняет планету.

На рисунке 4 и 5 можно увидеть что вид обычного полиэтиленового пакета ничем не отличается от биологически разлагающегося пакета.



**Рис. 4. Биологические пакеты.**



**Рис. 5. Полиэтиленовый пакет.**

Бизнес план.

Для успешного запуска технологической линии по производству биологически разлагающихся пакетов на предприятии, нам необходимо будет приобрести комплект оборудования:

- Пм-ФМ-05 (Ињектор) (рис.6);
- машина для очистки рыбы от чешуи (рис.7);
- шкуроемная машина 362F/S/AP (рис.8);
- пакетодельная машина GFQ-1400 (рис.9);
- печь конвекционная Abat КЭП-10 (рис.10).



**Рис. 6. ПМ-ФМ-05 (Ињектор).**

**Таблица 2. Характеристики ињектора**

Производительность, л/мин	20
Номинальное давление, кг/см <sup>2</sup>	1,5 - 3
Цикл (непрерывная работа/перерыв), мин	180/10
Рабочее напряжение, В	2200
Мощность, кВт	0,37
Масса, кг	30
Габариты, мм	460*350*340

**Таблица 3. Машина для очистки рыбы от чешуи**

Масса, кг	250
Установленная мощность, кВт	2,2
Электропитание, В; Гц	380; 50
Занимаемая площадь, м <sup>2</sup>	1,26
Производительность, не менее, кг/ч	650
Порция загрузки (картофеля), кг	20
Расход электроэнергии за 1 час работы, не более, кВт/ч:	1,9
Расход воды давлением 0,1 МПа, не более, м <sup>3</sup> /кг	1,5
Габаритные размеры, мм	1400x900x1665



**Рис. 7. Машина для очистки от чешуи.**





**Рис. 8. Машина 362F/S/AP.**

**Таблица 4.  
Шкуроемная  
машина 362F/S/AP**

Производительность , шт. / мин.	40-80
Вес, кг	175
Двигатель	3х40 0 В / 1,1 кВт
Ширина среза, мм	460
Размеры (ШхВхД), мм	705 x 950 x 710

**Таблица 5. Пакетоделательная  
машина  
GFQ-1400**



**Рис. 9. Пакетоделательная машина  
GFQ-1400.**

Максимальная ширина пакета, мм	1350
Длина резки и сварки, мм	100 - 1800 (2500)
Толщина обрабатываемой плёнки, мм	0.01 — 0.15
Погрешность по длине, мм	±1
Производительность пакетов в минуту	40-120
Мощность основного двигателя, кВт	2.2
Мощность нагревательного элемента, кВт	2.0
Габаритные размеры, мм	2500×1850 ×1550

Вес, кг	1300
---------	------



**Рис. 10. Печь конвекционная Abat КЭП-10.**

Таблица 6. Пакетоделательная машина GFQ-1400

Номинальное напряжение, В	400, 50
Частота тока, Гц	
Номинальная потребляемая мощность, кВт	15,5
Максимальная температура внутри камеры, °С	270
Габаритные размеры, мм	865x930x1140
Масса, кг	120

Общая стоимость оборудования приведена в таблице 7.

Таблица 7. Общая стоимость всего оборудования

Наименование	количество	Стоимость (рубли)
Пм-ФМ-05 (Инъектор)	1	126 460
Машина для очистки рыбы от чешуи	1	362000
Шкуроемная машина	1	350 000
Пакетоделательная машина	1	783 000
Печь конвекционная Abat КЭП-10	1	154200
	итог	1 775 660

Линии по созданию экологических пакетов планируется разместить на уже существующем рыбоперерабатывающем заводе на территории

краснодарского края в городе Новороссийске. Данное место расположение очень выгодно, оно находится близко к морю, что предоставляет нам доступ к нужным ресурсам в виде водорослей и рыбы.

### **Организационная структура и персонал**

Персонала занятый обслуживанием и работой на линии по созданию экологических пакетов станциях будет состоять из следующих основанных штатных единиц (табл. 8).

Таблица 8. Структура персонала, занятого обслуживанием и работой на линии по созданию экологических пакетов.

Должность	Количество ставок	Оклад, руб.	Фонд оплаты труда в год, руб.
Техник ( по обслуживанию)	1	21924	263088
<b>ИТОГО:</b>	1		263088

Работники данной линии будут получать стабильный почасовой оклад в виде 150 р/ч.

#### **Финансовый план**

Выпуск продукции в год составит:

$(1000000*12)/3= 4000000$  пакетов в год

Доход от реализации составит:

$4000000*1=4000000$  рублей

Фонд заработной платы работников изготавливающих продукцию за 7 часовой день составит:

$150*7=1050$  рублей в час

$1050*24=25200$  рублей в месяц

$25200-3276=21924$  рублей.

Фонд заработной платы сотрудников в месяц с вычетом 13% налога:

$21924* 12= 263088$ рублей

Затраты на электроснабжение составят:

$3364,2*1,02=3431,484$ рубля в месяц

Затраты на амортизацию составят:

$1775660*60,67\%= 1\ 077\ 292,92$  руб.

Затраты на прочие расходы будут составлять:

$314632,00+3298,24+1\ 077\ 292,92 = 1\ 395\ 223,16$  рублей

Все расходы будут составлять:

$263088+3431,484+1\ 077\ 292,92 +1\ 395\ 223,16 = 2\ 739\ 035,6$ рублей

Финансовый план по внедрению линии по созданию экологических пакетов представлен в таблице 9.

Таблица 9. Финансовый план.

Доход	Сумма (рубли)	Расход	Сумма (рубли)
Предоставление услуг	4 000 000	Заработанная оплата работникам	314632,00
		Затраты на электроэнергию	3431,484
		Затраты на амортизация	1 077 292,92
		прочие	1 395 223,16
Итого	4 000 000	Итого	2 739 035

Программа финансирования.

Финансирование проекта планируется осуществлять посредством вложений средств администрации Краснодарского края.

Заключение.

На сегодняшний день процесс загрязнения окружающей среды затрагивает практически каждого человека. Мы не представляем свою жизнь без пластиковой посуду, упаковки и полиэтиленовых пакетов, в каждом доме и у каждого человека есть полиэтиленовый пакет. Они стали неотъемлемой частью наших жизней. Каждый раз выходя из магазинов мы приобретаем их, тем самым сами того не подозревая мы ухудшаем экологическое состояние нашей планеты

Среди преимуществ экологически чистых пакет выделяются:

- разложение в удобрение за 2-3 недели;
- не используются в процессе производства ядохимикаты;
- линию по производству планируется запустить на территории рыбоперерабатывающего завода.

Реализация проекта предполагает:

- дополнительные доходы в бюджет края;

-содействие развития идеи «Чистый город»

В данном проекте была представлена ключевая проблема экологии.

Мы рассмотрели масштабы загрязнения нашей планеты разными видами мусора, выявили ключевые маркировки пластика.

В процессе выполнения выбрали и подсчитали стоимость оборудования.

Изучив мою работу можно выделить несколько моментов, таких как:

- цена обычного фасовочного пакета составляет 50 копеек,но несмотря на его легкодоступную цену он приносит огромный вклад в масштабы загрязнения нашей планеты;

- наша идея состоит в том, что бы создать на территории рыбоперерабатывающего завода линию по переработке рыбных отходов в экологически чистые пакеты;

- рыбная чешуя и кожа является отходом от производства и в связи с этим предприятие не понесет больших убытков.

Так как Новороссийск является портовым городом, то каждый день на берег выносит около тонны различных видов водорослей, что является необходимым связующем в создании экологических пакетов, трудность заключается в том, что бы нанять группу людей, так же нужно арендовать транспорт для сбора этого продукта. Но также место становления линии очень выгодно именно на этом рыбоперерабатывающем заводе так как он находится очень близко к выходу моря.

Себестоимость данного экологически чистого пакета будет меньше себестоимости обычного полиэтиленового пакета, и в результате пользования этим продуктом экология нашего города улучшится.

Но так как одного рыбоперерабатывающего завода не достаточно, в дальнейшем планируется подписать контракты об установке линии по созданию экологических пакетов с такими предприятиями как:

- склад- магазин Парнаса;
- рыбный цех ИП\_ Трапезная;
- Русская Рыбная компания;
- Черноерковский рыбзавод.

### *Литература:*

1. <https://zen.yandex.ru/media/lakhtacenter/britanskoe-nouhau-plastikovyi-paket-iz-rybei-cheshui-5dab2ffbf557d000c4431f2d>
2. <https://lakhtacenter.livejournal.com/660035.html>
3. <https://www.the-village.ru/city/city-guide/364465-mikroplastik>
4. <https://recyclemag.ru/article/mikroplastik-opasen-umenshit-kolichestvo>

5. <https://www.rbc.ru/society/29/10/2020/5f996d769a7947d9ebdc53a4>
6. <https://www.ecosever.ru/article/21083.html>
7. <https://satom.ru/t/cheshuesemnye-mashiny-rybochistki-promyshlennye-2392/>
8. Экология, окружающая среда и человек: Учеб. Пособие для вузов, средних школ и колледжей. — 3-е изд., испр. и доп. / Ю. В. Новиков. — М.: ФАИР-ПРЕСС, 2005, — 736 с.
9. Дроздов В.В. Общая экология. Учебное пособие. - СПб.: РГГМУ, 2011. - 412 с.
10. [https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/40644/1/978-5-7996-1613-7\\_2016.pdf](https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/40644/1/978-5-7996-1613-7_2016.pdf)

**Зайцева Т.А.**

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

### **К ВОПРОСУ ОБ «ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ»**

Говоря о термине «эффективный контракт», необходимо констатировать, что в трудовом законодательстве такого понятия нет. В ТК РФ вообще отсутствует понятие «контракт». Соглашение между работодателем и работником о труде называется трудовым договором, без каких-либо синонимов. Следовательно, «эффективный контракт» на практике является тем же трудовым договором, регламентированным ТК РФ, но имеет свои особенности. Внедрению «эффективного контракта» в практику деятельности бюджетных организаций предшествовало принятие ряда нормативно – правовых актов. Первым среди них является Указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»[1]. Этим Указом Президент РФ поручил Правительству РФ принять Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы[2]. В Программе была поставлена задача увязать повышение оплаты труда работников бюджетных организаций с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг. Именно Программой был предусмотрен переход на новую систему трудовых отношений и введено понятие «эффективный контракт». Далее последовал приказ Минтруда России «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»[3]. Соответствующим Распоряжением Правительства РФ[4] был утвержден План мероприятий («Дорожная карта») по изменению в отраслях социальной сферы, направленным на

повышение эффективности соответствующей социальной сферы деятельности (образования, науки, культуры, здравоохранения и т. д.). К слову, участие в разработке федеральной «Дорожной карты», в том числе показателей повышения эффективности в сфере образования и науки, приняли НИУ ВШК, МГУ им. М.В. Ломоносова и другие вузы. Для некоторых сфер деятельности, помимо Приказа Минтруда РФ о рекомендациях по оформлению трудовых отношений с работниками, была разработана своя методологическая основа введения эффективных контрактов. Так, на федеральном уровне утверждены рекомендации по разработке показателей эффективности для образовательных организаций – Письмо Минобрнауки РФ «О разработке показателей эффективности»[5] и «Методические рекомендации Минобрнауки РФ по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников»[6]. Для перехода на систему эффективного контракта было рекомендовано разработать показатели эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления, а также разработать методические рекомендации по применению показателей эффективности деятельности руководителей подведомственных бюджетных организаций.

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях установила необходимость перехода данных учреждений на эффективный контракт на протяжении 2012 – 2018 годов. К концу же 2020 года эта работа должна быть завершена полностью.

Зададимся вопросом: что же представляет собой эффективный контракт, который на данный момент заключен практически всеми работниками бюджетной сферы? Понятие «эффективный контракт» раскрывается в Программе совершенствования оплаты труда: это трудовой договор, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Мы видим, что под эффективным контрактом понимаются трудовые отношения между работодателем и работником, которые основаны на следующих компонентах:

1) Наличие у учредителя государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;

2) Наличие системы оценки эффективности деятельности работников учреждений (ряд показателей и критериев, которые дают возможность оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденных работодателем;

3) Наличие системы оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, количества и качества труда, утвержденных работодателем;

4) Наличие актуальной системы нормирования труда для работников учреждения, утвержденной работодателем;

5) Наличие конкретизации в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда [7].

Анализ научной литературы по вопросу введения эффективных контрактов и трудовой деятельности на основе трудового договора такой формы позволил выявить ряд проблем в обозначенном ракурсе. Объективности ради надо заметить, что некоторые проблемы практически исчерпали свою актуальность с течением времени, некоторые были устранены в ходе их выявления, а некоторые так и остались неразрешенными до настоящего часа. Сделаем обзор основных ошибок, имеющих место быть при переходе на эффективный контракт и трудовой деятельности на основе эффективного контракта. Так, некоторые работодатели (в т. ч. образовательных учреждений) для перехода на эффективный контракт заключали с работниками предварительно срочные трудовые договоры сроком на один год, хотя никаких законных оснований для этого не было. (Как следует из ст. 332 ТК РФ, в сфере высшего образования конкурс на замещение должности научно-педагогического работника занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.)

Одним из недостатков при заключении эффективного контракта (кстати, работодатели быстро сориентировались в том, что ТК РФ не содержит понятия «эффективный контракт», поэтому подписывают с работником трудовой договор, а в скобках конкретизируют его особенность («эффективный контракт»)) было то обстоятельство, что некоторые работодатели взяли за основу Примерную программу трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденную распоряжением Правительства РФ, и не



включали в нее обязательные условия трудового договора, определенные статьей 57 ТК РФ.

Следующим недочетом можно назвать то, что в эффективном контракте указывалось на изменение условий об оплате труда, хотя трудовая функция работника оставалась без изменений. Как правило, этот недостаток быстро устранялся посредством конкретизации должностных обязанностей работника. Закон позволяет уточнить должностные обязанности работника в должностной инструкции и сделать на нее ссылку в трудовом договоре, но юристы считают, что более целесообразно конкретизировать должностные функции работника в самом тексте эффективного контракта (для тех, с кем договор заключается впервые) или в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному работником до появления эффективных контрактов.

Изменение условий об оплате труда в эффективном контракте, по оценкам аналитиков, до настоящего времени носит для работника достаточно абстрактный характер. В трудовом договоре нередко дается лишь ссылка на локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда у данного работодателя (что, кстати, не противоречит закону), однако в самом эффективном контракте наименования выплат компенсационного характера, их размер, факторы, обуславливающие их получение, а также наименования выплат стимулирующего характера, условия их получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника, периодичность и размеры выплат не фиксируются. Между тем, Минтруда России рекомендует не ограничиваться ссылками на положения локальных нормативных актов в сфере оплаты труда, а указывать в трудовом договоре размеры всех выплат, входящие в состав заработной платы, включая размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника. По сути дела, фонд оплаты труда в организации должен быть четко разделен на две части: гарантированную и стимулирующую.

Основой изменения системы оплаты труда сотрудников государственных (муниципальных) учреждений, как вытекает из вышесказанного, являются критерии и показатели эффективности деятельности работника. (Чем труд эффективнее, тем выше оплата). Без разработки и внедрения критериев и показателей эффективности, применение новых условий оплаты труда теряет смысл. Более того, введение показателей и критериев эффективности деятельности расценивается судами как изменение организационных условий труда, что и позволяет работодателю использовать процедуру изменения установленных ранее сторонами условий трудового договора в

одностороннем порядке. Однако, как свидетельствует практика, отсутствие четкости и определенности критериев и показателей эффективной деятельности работника и корреляции их с условиями об оплате труда, является наиболее слабым звеном эффективного контракта. Отметим, что именно совершенствование системы оплаты труда работников бюджетного сектора явилось предпосылкой перехода на эффективный контракт. В нормативных документах указано, что достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг должно способствовать повышению оплаты труда.

Законодательство не содержит указание на то, что эффективный контракт вводится для отдельных категорий работников бюджетной сферы. Поэтому, если критерии и показатели эффективности разработаны в организации не для всех сотрудников, а только для основного персонала, то цель, ради которой введена новая система оплаты труда бюджетников, не достигнута. Данное положение относится к ошибкам при переходе на эффективный контракт, в т.ч. образовательных учреждений.

Перевод работника на эффективный контракт посредством введения показателей и критериев эффективности деятельности, меняет систему оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях. Но переводя работника на эффективный контракт, работодатели порой забывают еще об одном важном требовании. Изменение определенных сторонами условий труда не должно ухудшать положение работника по сравнению с тем, что ранее было установлено коллективным договором и соглашениями. Поэтому изменения об оплате труда необходимо вначале внести в коллективный договор, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные правовые акты, а потом в трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору.

Необходимо отметить, что попытки работников в судебном порядке признать переход на эффективный контракт дискриминацией в сфере труда и ухудшением прав оказываются безуспешными. Суды подтверждают, что работодатели бюджетных учреждений действуют в нормативно-правовом поле и вводят модернизированные оплаты труда, выполняя требования Президента РФ и Правительства РФ. И тем не менее, определенная судебная практика, касаемо «эффективных контрактов», существует. Так, решением Октябрьского районного суда г. Пензы от 28.08.2014 по делу № 2-1748/2014 было установлено, что истец (работник образовательного учреждения) был ненадлежащим образом уведомлен о предстоящих изменениях условий трудового договора и уволен с нарушением установленного законом порядка. (Суд обязал

работодателя восстановить истца на работе). Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.01.2017 по делу №33-281/2017 установлено, что учреждение должно согласовывать тексты локальных нормативно - правовых актов ( в том числе, коллективного договора) с текстом трудового договора. Суд обязал работодателя произвести доплату истцу на условиях «старого» трудового договора, в соответствии положениями «старого» коллективного договора, хотя эффективный контракт такой выплаты не предусматривал. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.06.2019 по делу №33-27527/2019 констатировало незаконность увольнения работника, отказавшегося переходить на эффективный контракт, так как ему не была предложена другая работа у данного работодателя при несогласии работать в новых условиях. (Произошло не соблюдение работодателем требований ст. 74 ТК РФ)[8]. Примеры можно продолжить...

При внедрении эффективного контракта, а по сути нового порядка оплаты труда, предполагалось, что работодатели сосредоточатся не на «угрозах увольнения и штрафных санкциях», а на стимулирующих выплатах, как средстве мотивации труда[9]. Однако на сегодняшний день эффективный контракт показал очевидное разделение социальных ролей работников бюджетных учреждений: заработала ролевая модель «победитель-аутсайдер», с риском для последних потери работы. Эффективный контракт создал определенную опасность морального прессинга для работников, вынуждая их действовать в условиях конкуренции, необходимости постоянного доказывания своей состоятельности по измеряемым критериям. Мониторинг оценок преподавателями учебных заведений деятельности на основе «эффективного контракта» показывает, что большинство педагогов полагают, что данный вид трудового договора не дает возможности выявить личные психофизиологические качества работника: добросовестность, трудолюбие, честность, творческую активность, умение учить и научить. Есть точка зрения, свидетельствующая о том, что переход образовательной сферы на эффективный контракт, не способствует улучшению качества образования, более того, обучение превратилось в периферийный элемент образовательного процесса, уступив место научным достижениям и организационным способностям преподавателей.

### *Литература:*

1. Указ Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» //«Собрание законодательства РФ», №19, 07.05.2012, ст.2334.

2. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р.

3. Приказ Минтруда РФ от 26.04.2013 №167 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

4. План мероприятий («дорожная карта») по изменениям в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности соответствующей социальной сферы деятельности (образования, науки, культуры, здравоохранения и т. д.), утвержденный Распоряжением Правительства РФ №722-р.

5. Письмо Минобрнауки от 20.06.2013 №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».

6. Методические рекомендации Минобрнауки РФ по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников», утв. Минобрнауки РФ 18.06.2013.

7. Фролов С.П. Переходим на эффективный контракт по правилам // Руководитель бюджетной организации. 2015. №4.

8. Орлова О.Е. Как перейти на эффективный контракт с работниками? //Руководитель бюджетной организации. 2019. №12.

9. Бонтарюк И.А., Астахов Ю.В. Оценка труда персонала как основа формирования системы стимулирования и мотивации в организации // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов XI Международной заочной научно-практической конференции. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2019. С.89-95.

УДК 378.4

**Ивашкин Е.Г., Ермакова Т.И., Троицкая Е.В.**  
*Нижегородский государственный технический*  
*университет им. Р.Е. Алексеева, г. Нижний Новгород, Россия*  
**МОНИТОРИНГ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**  
**КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ НГТУ**

Решающее значение для развития и повышения конкурентоспособности Нижегородского промышленного региона имеет качество высшего инженерного образования. Качественное улучшение подготовки инженеров тесно связано с участием в образовательном процессе промышленных партнеров Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева (НГТУ).

Региону нужны не только инженеры, но и лидеры больших коллективов, которые способны реализовать масштабные, амбициозные проекты. Поэтому НГТУ реализует стратегический проект «Проектно-ориентированное обучение – полный жизненный цикл», создавая условия для развития проектного обучения инженерных кадров и расширяя спектр практической подготовки.

Вместе с этим важно стимулировать студентов для участия в командной проектной работе. Это могут быть команды студентов разных институтов как НГТУ, так и региона, готовых реализовывать свои идеи, решать конструкторские задачи, учиться быть партнером. Для поддержки «командного духа» необходимо активное участие в системе конкурсов, соревнований.

Особенностью Проектно-ориентированного обучения (ПОО) является тесное содружество с предприятиями региона, решение технических проблем предприятия: проектные команды студентов работают по техническим заданиям предприятия.

Механизм ПОО становятся сегодня эффективным способом подготовки кадров и профориентации, позволяющими наладить взаимодействие между вузами и работодателями.

Ежегодно Учебно-методическое управление НГТУ проводит Мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников.

Анализ удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускаемых специалистов позволяет университету совершенно с иной стороны увидеть требования, предъявляемые работодателем к профессиональной подготовке выпускников. Анализ позволяет комплексно оценить конкурентоспособность на рынке образовательных

услуг университета, как образовательной организации, и выпускников, как ресурс рынка труда.

В настоящее время определение профессиональных компетенций выпускников, возложено на образовательную организацию, Мониторинг позволяет учитывать мнение работодателей при формировании компетентностной модели выпускника.

В 2019 -2020 году был применен новый подход к опросу, где работодатель оценивает:

- качеством подготовки выпускников НГТУ в целом;
- уровень подготовки выпускников в части профессиональных знаний, умений и навыков по полученной квалификации;
- уровень подготовки выпускников НГТУ в части освоения компетенций;
- наличие личностных качеств важных для профессиональной деятельности.

В анкете также затронуты вопросы повышения качества образования, касающиеся форм взаимодействия с университетом и оценки его деятельности в части повышения качества образования. Выясняется потребность в выпускниках, информация о трудовых траекториях и карьерном росте выпускников НГТУ прошлых лет.

Проводится опрос работодателей по совершенствованию механизма сбора информации о профессиональной и иной деятельности граждан, в том числе о ее соответствии полученной квалификации.

В 2020 году в анкетировании приняли участие 54 профильные организации – индустриальные партнеры НГТУ, имеющие различные организационно-правовые формы, разные по своей специфике. Из них:

- Приборостроение и радиоэлектронная промышленность – 20 %;
- Электро- и теплоэнергетика – 17 %;
- Химическая и нефтехимическая промышленность - 9 %;
- Информационные технологии и связь – 11 %;
- Машиностроение – 15 %;
- Авиационное и судостроение – 13 %;
- Металлургия – 4 %;
- Автомобильная промышленность – 4 %;
- Прочее – 7 %.

44 % опрошенных предприятий относятся к оборонно-промышленному комплексу.

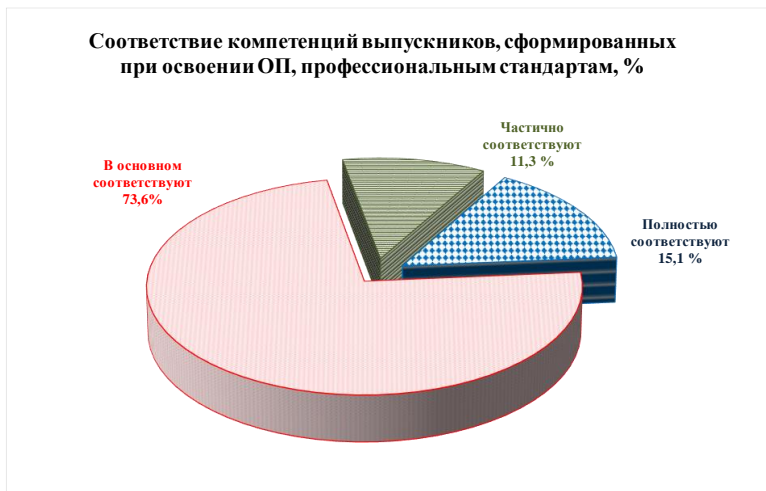
Проведенная в 2019 году оценка качества подготовки выпускников НГТУ в целом показала, что 96 % предприятий «скорее удовлетворены» или «удовлетворены полностью» качеством подготовки выпускников. В 2020 году 88,7 % предприятий ответили, что «компетенции выпускников,

сформированы при освоении образовательных программ полностью» и «в основном соответствуют профессиональным стандартам».

Уровень подготовки выпускников в части профессиональных знаний, умений и навыков по полученной квалификации и в части универсальных компетенций и личностных качеств большинством оценен как «хороший».

Из опрошенных работодателей 100 % практикуют обучение выпускников с помощью наставников на рабочем месте, на предприятиях возрождается система наставничества. В настоящее время наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры для многих предприятий. Наставник, как правило, квалифицированный специалист, имеющий достаточный опыт работы в компании, что способствует быстрой адаптации выпускников вуза, их профессиональному развитию.

Диаграммы по итогам опроса работодателей приведены на рисунках 1,2,3.



**Рисунок 1**



Рисунок 2



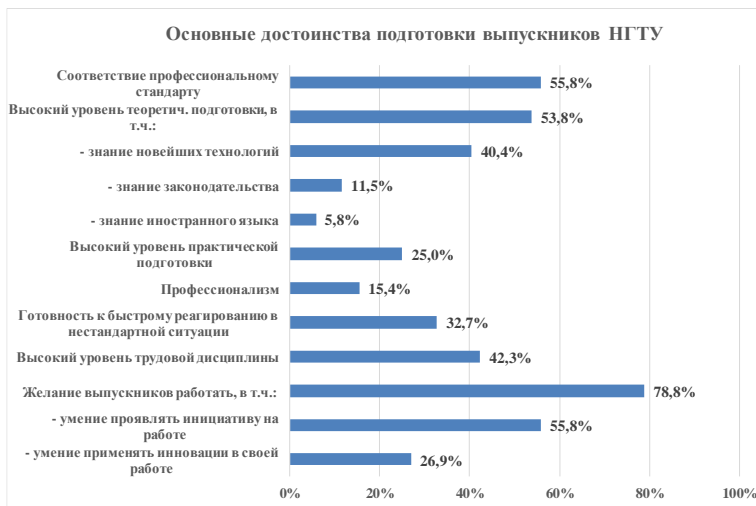
Рисунок 3



Важными для индустриальных партнеров являются следующие качества выпускников: готовность брать на себя ответственность, умение организовывать свою работу, умение использовать и осваивать новые технологии, умение находить решение в нестандартной ситуации, знание международных стандартов в области качества, владение иностранным языком, продвинутые навыки работы в САПР, аналитические навыки, работа с большим объемом данных, цифровые компетенции.

Индустриальные партнеры за увеличение количества часов практической подготовки в реальных производственных процессах предприятий, вовлечение студентов последних курсов в проектно-инновационную деятельность предприятий.

Среди основных достоинств подготовки выпускников НГТУ, по мнению работодателей: желание выпускников работать (78,8 %), в т.ч. умение проявлять инициативу на работе (55,8 %); соответствие профессиональному стандарту (55,8 %); высокий уровень теоретической подготовки (53,8 %); высокий уровень теоретической подготовки (53,8 %), в т.ч. знание новейших технологий (40,4 %). Данные приведены в диаграмме на рисунке 4.



**Рисунок 4**

Ранжирование приоритетов по видам деятельности университета, работодателей указаны в таблице 1.

*Таблица 1*

Позиция	
Содержание учебных планов и программ, их приближение к требованиям работодателей	1 (самое значимое)
Ориентация студентов на квалификационные требования работодателей	2
Мотивация студентов к учебе, получению дополнительных профессиональных знаний	3
Развитие учебной материально-технической базы, насыщение ее современным оборудованием	4
Учет конъюнктуры рынка труда и формирование востребованных профилей подготовки	5
Вовлечение студентов в научно-исследовательскую деятельность	6
Организация научных и прикладных исследований	7
Повышение качества преподавания	8
Качество системы управления образовательным учреждением	9

В мониторинге были также проанализированы значимые формы взаимодействия предприятий-работодателей с НГТУ. Абсолютное большинство здесь составляет участие в практической подготовке (94,4 %) и трудоустройство студентов (92,5 %), а также участие в совместных профориентационных мероприятиях, ярмарках вакансий и т.п. (75,9 %). Итоги опроса показаны в диаграмме на рисунке 5.

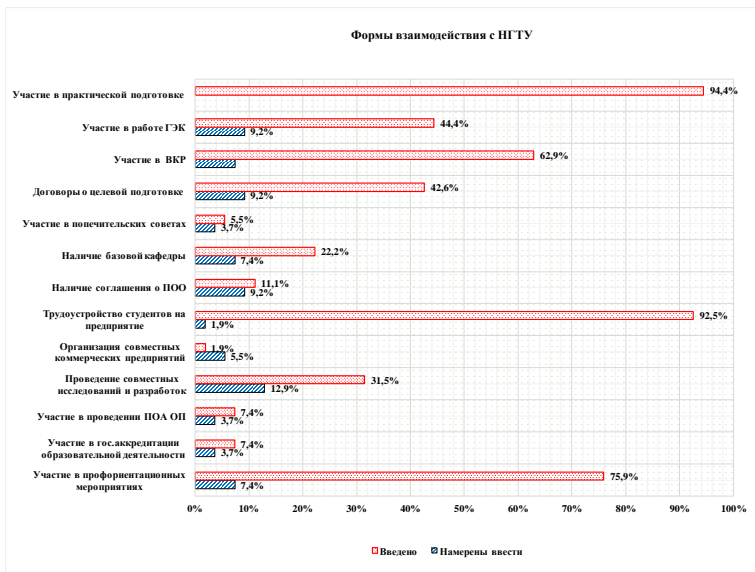


Рисунок 5

Мониторинг показал также устойчивые тенденции спроса на выпускников НГТУ. Стабильным за последние пять лет является процент принятых на работу выпускников НГТУ от общего числа принятых на работу специалистов (51-56 %). Данные приведены в таблице 2.

Таблица 2

Средний процент выпускников НГТУ, принятых на работу, от общего числа принятых молодых специалистов	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
		52 %	53 %	51 %	51 %	55 %

Последний блок запрашиваемой информации – это потребность в выпускниках НГТУ, средний уровень заработной платы молодых специалистов на предприятии, карьерный рост выпускников НГТУ за последние 5 лет. Как видно из диаграммы рисунка 6, потребность в выпускниках НГТУ растет.



Рисунок 6

В настоящее время перед нами стоит задача по совершенствованию системы образования, которая должна обеспечивать экономику компетентными кадрами для решения уникальных производственных задач экономики нового технологического уклада – цифровой экономики.

**Иващенко Н. Ю., Акимова Г.З.**

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

### **АКТУАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ**

Для успешного и благополучного развития страны во всех сферах деятельности необходимы подготовленные кадры, высококвалифицированные специалисты. В приоритете это относится к странам, которые стали на путь инновационного развития экономики, где необходима инновационная система образования. Итак, главным направлением социальной политики любого государства является продвижение профессионального определения и профессионального становления молодежи. В то же время многие ученые отмечают важную роль механизма профессиональной актуализации личности в таких процессах.

Актуализация – это вид социально-психологической активности индивида, предполагающий определение, формирование, активизацию и реализацию его личностного потенциала. При этом идет процесс превращения возможностей в действительность и обновления

потребностей. Тенденция актуализации является активным процессом, отвечающий за то, что индивид всегда стремится к заданной цели, совершенствует свои навыки и умения [6].

Молодое поколение является одним из важных стратегических ресурсов любого общества и играет существенную роль в развитии экономики, политики, культуры и других сфер. В условиях быстро меняющегося информационно-технологического пространства молодые люди вынуждены самостоятельно самоопределяться, оценивать свои профессиональные устремления и способности.

Процесс профессионального самоопределения – это сложный, многоэтапный процесс, который охватывает длительный период жизни человека – от проявления зачатков профессиональных интересов и склонностей в детстве до окончательного утверждения в выбранной сфере профессиональной деятельности в годы зрелости. В этот период происходит не только профессиональное, но и социальное, а вместе с тем и жизненное самоопределение личности.

Наряду с этим данный процесс следует рассматривать как деятельность человека, направленную на познание мира профессий, реализацию своих интересов и возможностей, а также построение личных профессиональных планов в избранной сфере будущей профессиональной деятельности. Профессиональное самоопределение предполагает выработку личностью собственной позиции в ситуации, характеризующейся высокой степенью неопределенности. Чтобы определиться в проблемно-ориентированной ситуации человека, необходимо соотнести свои потребности, позиции, интересы и мечты с собственными возможностями, подготовленностью, способностями, эмоционально-волевыми качествами и состоянием здоровья. Кроме того, все это должно быть соотнесено с требованиями профессии, специальности, конкретной трудовой должности и функций [2].

Актуализация профессиональной самоидентификации инициируется разного рода событиями, такими как окончание общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, ординатура, аттестация, стажировка, профессиональное переподготовка, увольнение и т.д.

В настоящее время основной проблемой профессионального самоопределения является не только реализация своих интересов, способностей и склонностей, но и получение достойного дохода, занятие высокого положения в обществе. Все это осложняется нестабильной и крайне изменчивой ситуацией на рынке труда.

Выбирая профессии, осваивая их и совершенствуясь профессионально, личность меняется: обогащается опыт, формируется направленность и компетентность, развиваются важные

профессиональные качества. Темп и траектория этого процесса определяются биологическими и социальными факторами, собственной активностью личности, а также случайными обстоятельствами.

Профессиональное становление личности – это многоэтапный процесс развития и саморазвития личности, начинающийся с изучения и самопознания своих профессиональных намерений, т.е. установление своего места в мире профессий, профессиональной подготовки и, завершающееся реализацией себя в выбранной профессиональной деятельности и самоактуализацией своего потенциала для достижения профессионализма.

Профессиональное развитие личности неразрывно связано с ее социализацией, поскольку предполагает включение личности в систему социального взаимодействия, установление различных социальных контактов при выборе своего профессионального пути и самореализацию в профессиональной сфере деятельности.

Профессиональное становление предполагает использование комплекса различных методов и приемов, направленных на развитие системы профессионально значимых качеств личности [4].

Формирование комплекса профессионально важных личностных качеств предполагает не только совокупность свойств личности, связанных с видом деятельности, но и личностные качества, являющиеся профессионально важными для любого вида профессиональной деятельности. Это, прежде всего, ответственность, самоконтроль, профессиональная самооценка, которая является важным компонентом профессионального самосознания, и несколько более специфическая эмоциональная устойчивость, тревожность, отношение к риску. Универсального профессионально важного качества личности среди собственно личностных свойств можно назвать ответственность.

Ответственность рассматривается рядом авторов как одно из свойств, характеризующих направленность личности. Она влияет на процесс и результаты профессиональной деятельности, прежде всего через отношение к своим трудовым обязанностям и профессиональным качествам [3].

Процесс профессионального становления личности динамичен и занимает большую часть времени всей жизни человека, он охватывает определенные периоды становления, т.е. стадии, характеризующиеся спадами, подъемами, конфликтами и кризисами в зависимости от взаимодействия факторов индивидуального, личностного и профессионального развития.

Дадим краткую и предельно общую характеристику каждой стадии профессионального становления личности:

1. Стадия роста. Она начинается с дошкольного возраста и заканчивается в подростковом возрасте (4-14 лет). Человек делает выбор своей будущей профессии на основании воображения, фантазии, т.е. ребенок, представляет себя в какой-то профессиональной роли, у него есть какие-то идеи и желания, которые он хочет реализовать через профессию. На основании собственных интересов, особенностей, которые уже носят сознательный характер, профессия начинает с ними связываться. Затем происходит открытие, осознание наличия определенных способностей, которые требуют реализации в профессиональной сфере деятельности;

2. Стадия выяснения (молодость 15-25 лет). Она предполагает определение себя, выявления подходящей для себя профессиональной роли и работу по формированию, требуемых для этого, профессиональных качеств. В подростковом возрасте ребенок ищет себя и то занятие, которым он хочет заниматься, временно занимается определенными работами, подработками. Затем происходит окончание школы и поступление в среднее или высшее профессиональное учебное заведение. Это переход к выполнению реальных профессиональных операций. Окончание вуза ведет к устройству на работу т.е. реальной профессиональной деятельности личности, которая пробует себя в определенной сфере трудовой деятельности и профессиональных взаимоотношениях.

3. Профессиональная адаптация (25-30 лет). Человек пробует себя в определенной профессиональной деятельности, привыкает к ней и закрепляется как специалист и профессионал, либо уходит из нее и пробует себя в чем-то другом.

4. Стадия профессиональной стабилизации (30-50 лет). Стадия связана с закреплением личности в определенной профессиональной роли и статусе. Человек имеет определенную мотивацию к выполнению трудовых операций, хочет работать, повышать свои профессиональные навыки и квалификацию.

5. Стадия развития профессионализма (50-65 лет). Человек выходит за рамки своих профессиональных возможностей. Они находятся на пике своего карьерного роста, повышают свою квалификацию, добиваются успеха в выполнении своих профессиональных действий, развивают и расширяют свой профессиональный потенциал.

6. Стадия псевдопрофессионализма (после 65 лет). Это связано с тем, что профессиональная деятельность индивида не является эффективной. Это может быть связано с его возрастом и использованием традиционных методов и приемов работы, нежеланием развиваться и совершенствоваться, одержимостью работой и другими причинами,

препятствующими профессиональному развитию личности и искажающими ее нравственные ориентиры.

7. Стадия послепрофессионализма (до 75 лет). Это связано с выходом человека на пенсию. В конце своей профессиональной карьеры профессионал в той или иной сфере деятельности может продолжать быть ценным наставником, советчиком, экспертом в той или иной сфере профессиональной деятельности, делиться своим опытом и передавать его подрастающему поколению [4].

Профессиональное становление личности сопровождается профессиональными кризисами, которые соответствуют стадиям профессионального становления, т.е. возрастным периодам. В данном случае понятие кризис означает, как трудности профессионализации личности, противоречивость профессиональной жизни и реализации карьеры, как правило, они не продолжительны (до года).

Рассмотрим факторы, провоцирующие кризисы профессионального развития. Это могут быть постепенные качественные изменения способов осуществления деятельности. На стадии профессионализации наступает момент, когда дальнейшее эволюционное развитие деятельности, формирование ее индивидуального стиля невозможно без радикального разрушения нормативно-одобряемой деятельности. Индивид должен совершить профессиональный поступок, проявить избыточную активность, которая может выражаться в переходе на новую образовательную квалификацию или на качественно новый инновационный уровень.

Другим фактором, инициирующим кризисы профессионального развития, может быть повышенная социально-профессиональная активность личности. Неудовлетворенность своим социальным и профессиональным образовательным статусом нередко приводит к поиску новых способов осуществления профессиональной деятельности, ее совершенствованию, а также к смене профессии. Факторами, порождающими профессиональные кризисы, могут быть социально-экономические условия жизни человека: ликвидация предприятия, сокращение рабочих мест, неудовлетворительная заработная плата, переезд на новое место жительства и др.

Кризисы профессионального развития часто связаны с возрастающими изменениями: ухудшением здоровья, снижением работоспособности, ослаблением психических процессов, профессиональной усталостью, синдромом «эмоционального сгорания» и т. д. Данные кризисы часто возникают при вступлении на новую должность, участии в конкурсах, аттестации специалистов.



Развитие профессиональной деятельности может стать фактором долгосрочного кризисного явления. Специалисты-любители, одержимые работой как средством достижения признания и успеха, порой серьезно нарушают профессиональную этику, границы личного пространства другого человека. Кризисные явления могут сопровождаться смутным осознанием недостаточного уровня компетентности и профессиональной беспомощностью [5].

Профессиональное становление личности может осуществляться с различной результативностью, для ее оценки выявлены три основных критерия профессионализма (таблица 1). Критериями профессионального развития являются объективные и субъективные показатели, по которым можно судить об уровне развития специалиста, уровне его профессионализации, уровне сформированности.

Таблица 1

### Критерии профессионализма

Показатель	Характеристика
Профессиональная продуктивность	Характеризует эффективность профессионального развития личности и степень соответствия результатов этого процесса социальным и профессиональным требованиям. Данный показатель оценивается на основе показателей производительности, качества и надежности, которые имеют свою специфику в зависимости от того, какая задача решается: выбор профессии, профессиональная подготовка и адаптация, построение профессиональной карьеры и смена этапов профессионализации. Для профессиональной подготовки показателем продуктивности является обученность, для профессиональной адаптации – адаптированность, для реализации карьерных ожиданий – ее успешность.
Профессиональная идентичность	Характеризует уровень значимости для субъекта профессии и профессионализации в целом, а также свидетельствует: <ul style="list-style-type: none"> <li>– о степени принятия субъектом профессии и профессионализации как средства удовлетворения своих потребностей и самореализации;</li> <li>– о степени принятия себя как профессионала;</li> <li>– о степени принятия системы ценностей соответствующего профессионального сообщества.</li> </ul> Данный показатель оценивается на основе субъективных показателей, включающих удовлетворенность профессией; профессиональную

	самооценку; показатели самореализации и самоактуализации личности.
Профессиональная зрелость	Указывает на формирование личностного контура регуляции процесса профессионального развития, степень осознания своих возможностей и потребностей. Профессионально зрелый человек умеет соотносить свои возможности, потребности и профессиональные требования, выбирать оптимальную стратегию профессионального развития, в том числе осознанно, идти на риск или снижать уровень притязаний и т.д. Профессиональная зрелость является ведущим показателем развития субъекта профессионального пути.

Комплексный критерий профессионального становления личности формируется на более поздних этапах профессионализации и для каждого индивида имеет характерную степень выраженности, определяемую абсолютным значением критериев и особенностями их сочетания. Есть все основания утверждать, что соотношение критериев внутри комплекса, а также их уровень могут быть сознательно определены и установлены самим индивидом [7].

Завершая сказанное, можно отметить, что актуализация личности в процессе профессионального становления, т.е. в профессиональной подготовке и в последующей профессиональной деятельности рассматривается как прогрессивное развитие его индивидуально-психологических, личностных и субъектных качеств. Направление профессионального развития личности профессионала во многом зависит от тех внутренних ресурсов (возможностей), которыми располагает человек. Процесс профессионального становления выступает не только как результат развития и формирования, но еще и как процесс порождения новых способов бытия личности, при которых происходит расширение границ возможного.

### *Литература:*

1. Гладкова И. В., Фомин В. Н. Показатели результативности профессионального становления личности // Среднерусский вестник общественных наук. 2017. №1. С. 94-104.
2. Макарова О. А., Шабанова А. А. Профессиональная компетентность как интегральная характеристика личности студента в образовательном пространстве вуза // Известия ВГПУ. 2019. №6 (139) С. 25-29.
3. Новикова И. А., Обидина Н. В. Личностные факторы и профессиональная эффективность менеджеров коммерческой

организации // изв. Саратов. ун-та. Сер.: акмеология образования. психология развития. 2016. № 3. С. 236–241.

4. Особенности профессионального становления личности. Электронный ресурс [URL]: [https://spravochnik.ru/pedagogika/osobennosti\\_professionalnogo\\_stanovleniya\\_a\\_lichnosti/](https://spravochnik.ru/pedagogika/osobennosti_professionalnogo_stanovleniya_a_lichnosti/) (дата обращения: 20.11.2020).

5. Тельтевская Н. В., Баркетова М. В. Специфика контроля сформированности профессиональных компетенций у будущих специалистов // Известия ВГПУ. 2016. №7 (111) С. 134-139.

6. Фомин В.Н. Профессиональное становление и профессиональное определение личности: актуализационно-потенциальный подход. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2009. – 163 с.;

Фомин В. Н. Актуализация личности в процессе ее профессионального становления // Социально-гуманитарные знания. 2012. №8. Электронный ресурс URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualizatsiya-lichnosti-v-protseesse-ee-professionalnogo-stanovleniya> (дата обращения

**Игнатов М.А.**

*Белгородский государственный институт искусств и культуры,  
Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

## **МИНИМИЗАЦИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В СЕТЕВОМ ОБЩЕСТВЕ**

### **Аннотация**

В статье осуществляется попытка осмысления минимизации насилия, совершаемого по гендерному принципу в современном сетевом обществе. Через призму работ по изучению аспектов сетевого общества, породившего особый капиталистический способ хозяйствования, задается вектор понимания как а)убрать *насилие* или б)здать ему достаточную границу,через *изменение* в современном нам обществе, дается ответ на вопрос как минимизировать *насилие* по гендерному признаку. Исследование учитывает всю специфику *изменения*, реализуемого под влиянием *особой* сетевой ментальности. Производится разбор бинарной оппозиции вертикаль\горизонталь, мыслимой как соотношение мужской и женской карьерной онтологии. Разбирается метафизика внутренних корпоративных сетей, с целью понимания необходимых условий для внесения *изменения*, без которого невозможна ситуация «мира» в женской и мужской карьерах, которые, признаются как равные.

**Ключевые слова:** сеть, изменение, насилие, женщина, корпорация, узел сети, горизонталь, вертикаль.

Мир, находящийся в ситуации доминанты сетевого общества, понимаемого как социальной структуры, выстраиваемой вокруг сети, активируемых с помощью переведенной в цифровую форму информации и основанных на микроэлектронике коммуникационных технологий<sup>58</sup>, породил особое социальное разделение труда. Как отмечает М.Кастэльс, фактически сегодня люди работают больше, чем когда-либо раньше, а именно: с того времени в прошлом, когда большая часть женского труда не рассматривалась в качестве социально признанного (оплачиваемого) труда.<sup>59</sup> При этом современный труд можно разделить на два типа. Первый – *самопрограммируемый*, обладающий автономной способностью фокусироваться на цели, обозначенной в качестве таковой в процессе производства, находить релевантную информацию, перерабатывать ее в знания, используя доступные ресурсы знаний, и применять их к сформулированным задачам, направленным на достижение целей данного процесса. К примерам такого труда можно отнести научный или творческий. Второй же тип, называемый *универсальным*, определяется как труд не требующий проявления креативных способностей, направленный на выполнение необходимых рутинных задач. Такой труд может выполняться машинами, такой труд перемещается в места с низкой стоимостью производства (где выгодней платить людям, чем покупать те же машины). Кастэльс обращает внимание на то, что подавляющая масса работающих на планете людей из которых большая их часть в развитых странах, все еще заняты *универсальным* трудом<sup>60</sup>. Это приводит к опасности девальвации человека к существу не имеющему значения, к чему-то одноразовому, сырью, необходимому для кормления «чего-то более важного». Исключением могут быть случаи сопротивления данному положению дел: в общем случае сводимые к отстаиванию прав на существование. Тогда создается *ценность* – ценность кадра, которую до этого создавал только *самопрограммируемый (творческий)* человек-сотрудник. Таким образом, опираясь на исследование М.Кастэльса, можно говорить о том, что организация процесса труда в сетевом обществе действует согласно бинарной логике, отделяющей *самопрограммируемый* труд от *универсального*. При этом оба вида труда обладают потенциальностью к гибкости и адаптивности к условиям труда в постоянно меняющейся среде. Атрибут *гибкости* обязан своим

<sup>58</sup> М.Кастэльс – Власть коммуникаций (с.69)

<sup>59</sup> М.Кастэльс – Власть коммуникаций (с.71)

<sup>60</sup> М.Кастэльс – Власть коммуникаций (с.76)

восхождением феминизации мировой (РФ, благодаря наследию СССР, в авангарде) оплачиваемой рабочей силы – фундаментальной тенденцией социальной структуры в последние три десятилетия.<sup>61</sup> Патриархальное давление, сложившееся веками, вынудило женщину адаптироваться, ценить гибкую организацию своего труда (горизонтальную\сетевую), как единственный способ, позволяющий совмещать работу и семью. Это же и указывает на то обстоятельство, что в большинстве стран подавляющее большинство временных или с частичной занятостью работ выполняют женщины. При этом, несмотря на универсальный вид работ, выполняемых женщинами, их образовательный уровень значительно вырос по сравнению с мужчинами. Но, что особенно характерно для стран Запада, заработная плата и условия труда не претерпели серьезных изменений. Это порождает парадоксальные ситуации, одним из ярких примеров которых является описываемое в статье «Гардиан» (TheGuardian) «Women’s research plummets during lockdown-but articles from men increase»<sup>62</sup> положение дел с количеством научных публикаций женщин-ученых Великобритании, которое резко снизилось из-за карантина во время пандемии COVID-19. Причиной этому послужило вновь возникший или давший себя раскрыть гендерный перекос в области домашних обязанностей. У женщин-ученых в отличие от их коллег противоположного пола, давление патриархальной традиции, обязывающей заниматься уборкой и готовкой, которых стало больше, в виду изоляции, просто не осталось времени на науку. Таким образом, женщины превратились в идеальных работников сетевой глобальной капиталистической экономики: они могут работать эффективно и адаптироваться к окружающей среде бизнеса, «требуя» меньшей оплаты, что так же, подразумевает их меньший «конкурентный» потенциал относительно мужских кадров. Правда, диалектика никуда не делась и одно то, что женщина стала оплачиваемым сотрудником, подорвало патриархальные устои, а именно: дало экономическую состоятельность, что усилило властные позиции как в семье, так и на работе – это имплицитно присутствующее понимание наблюдается в глазах мужчин 8го марта. У женщин появился доступ к власти, что не могло не породить новых парадоксов.

Особый парадокс женщины во власти, в том, что она зачастую, наделенная благами другим недоступными, не может пользоваться

---

<sup>61</sup> Carnoy.M. Sustaining the New Economy^ Work,Family and Community in the information Age. Cambridge(MA)^ Harvard University Press, 2000

<sup>62</sup> <https://www.theguardian.com/education/2020/may/12/womens-research-plummets-during-lockdown-but-articles-from-men-increase>

общедоступной защитой от *насилия*. К примеру, в случае изнасилования любая гражданка может пойти написать заявление в полицию, надеяться на общественное осуждение насильника и восстановление справедливости. Может ли это, в том же самом случае насилия, позволить себе женщина обремененная властью? Прежде всего, ее изнасилование не есть акт насилия над личностью – это есть акт десаκραлизации *власти*, которую олицетворяет должность занимаемая пострадавшей, а уже потом насилие над личностью. Таким образом, получается ситуация «нежелательности» поднимания вопроса об изнасиловании: власть должна быть сакральна, причем для всех, в том числе и в своей «неприкосновенности». Это очень показательно было в ситуации с инаугурацией мэра города Белгорода, которая была обсуждаема в мировых СМИ и медиа из-за того, что во время выхода чиновника на сцену вместо торжественного гимна заиграла музыка (кстати, торжественная) из х\ф «Звездные Войны». Чиновница, допустившая это, проявившая желание *инаковости*, свойственное тем, кто заперт в чем-либо, была уволена. Не потому что мелодия не подходит, а потому что была нарушена сакральность акта вступления во власть. Три взаимосвязанных источника власти – насилие, деньги и доверие, где последнее наиболее важно, так как является, по сути, властью над мыслями<sup>63</sup>, оказались под угрозой. Проще говоря, хочешь «быть во власти» – терпи насилие, входи в доверие, получай деньги. И, что важно, под насилием подразумевается не только насильственный половой акт, но и общественное давление, служебное давление, издержки здоровья и прочее.

Готов ли мужчина, в классическом понимании модерна, к этому? Если обратиться к общекультурной рефлексии, то весь ужас, к примеру, попадания в тюрьму, т.е. четкую структуру взаимоотношений с ярко выраженной иерархией (вертикаль), для мужчины раскрывается именно в вероятности применения к нему насилия во всем его спектре. Про женские тюрьмы такой рефлексии, за редкими исключениями вроде популярного сериала про американских арестанток «Оранжевый – хит сезона», наблюдать не приходится. Мужчина всячески избегает ситуации насилия над ним и занимает управленческую\властную позицию для оказания насилия и минимизирования возможности насилия над собою. Атрибут *гибкость*, заменяется на атрибут *стойкость*. Женщина же берет *власть* для того, чтобы терпеть насилие над собой «ради цели», «великого блага», где *гибкость*, не есть слабость.

---

<sup>63</sup> Mulgan G/ Good and Bad Power^ The Ideals and Betrayals of Government. 2<sup>nd</sup>edn: L.:Penguin, 2007

Здесь можно было бы сделать вывод о том, что если в той или иной структуре, возглавляемой мужчиной, среди его топ-менеджмента начинают преобладать женщины, то для этой самой структуры сложные времена. В следствие чего, предстоит много тяжелой и малооплачиваемой работы, но для верификации данного тезиса требуется соответствующее социологическое исследование. Но совершенно точно можно сказать, что мужчина готов терпеть определенное время насилие, к примеру в рамках армейской дедовщины, если понимает, что сам в последствии сможет его реализовывать по отношению к другим, благодаря непреклонной работе властной вертикали поднимающей всех со временем вверх, то вот женщины, исторически находящиеся постоянно в горизонтальной мобильности в рамках пещеры\племени\семьи и т.д., а не вертикали, могут терпеть один и тот же тип насилия на более долгой дистанции, ради не конкретной цели в виде повышения, которого стали достигать с исторической точки зрения, совсем недавно, а в рамках стратегического планирования, обусловленного «великой благой целью» - счастье ребенка, покой в доме, польза общине и т.д., то есть нечто «размытое», абстрактное и, соответственно, мыслимое как метафизичное при достижении. Здесь характерен пример судьбы персонажа Дайнерис Таргариян из фэнтезийного эпоса «Песнь льда и пламени», получившего особую популярность после выхода сериала по мотивам в феминистической среде. Девушка терпит насилие ради достижения, на первый взгляд, конкретной цели – мечь за убитых родителей и воцарение на троне. Но, на пути достижения поставленной цели, сама цель меняет образ, как и расширяются этические рамки выбранных методов: важным становится не отмщение за смерть родителей, которых она не помнит и воцарение на трон по праву, а отмщение за убитых соратников, ощущаемых ею своими детьми и воцарение на трон «ради них», пускай и через насилие над невинными – яркое проявление *гибкости*. В конечном итоге, персонаж Дайнерис, трагически лишается жизни в момент своего триумфа – призванное терпеть насилие не может осуществить ситуацию «мира», создаваемая и удерживаемая строгой вертикалью, поэтому была убита своим супругом, архетипичным персонажем в виде белого мужчины («рыцаря без страха и упрека»), четко понимавшим свое место во властной иерархии и, соответственно, видевшего где возможен мир и явно отмерившего достаточно насилия для его достижения. Аналогичная по своей злой иронии ситуация происходит и с оппонентом Дайнерис Серсеей Ланнистер – «мир», в конечном итоге, приносят мужские персонажи, ради поддержания вертикали власти, сохранения ресурсов показывающие способность договариваться для восстановления иерархии, а не создания еще одних связей.

Таким образом, явление женского карьеризма имеет иную аксиологическую онтологию относительно мужской карьерной линии. Феминизм лишь усугубляет это различие. Как отмечал Пол Стретерн в своем описании жизненного пути Жака Дерриды, судьба противопоставления мужское\женское не столь однозначна, как, к примеру таких оппозиций как истина\ложь, разум\тело, позитивный\негативный – они просто уступят место неразрешимости.<sup>64</sup> Женщины могут требовать к себе отношение как к равным (неразрешимость), но они же настаивают на своей особой идентичности – полярность, обозначаемая в том числе и праздником «8 марта». Патриархат, подлежащий деконструкции, приводит к ситуации феминизма. Феминистки, стремящиеся к равенству с мужчинами, при этом, просто повторяют старые ошибки. Иначе говоря, такой феминизм является деятельностью, посредством которой женщина уподобиться мужчине, а именно, философу-догматику, требующему истины, науки, объективности. То есть со всеми маскулинными иллюзиями, усугубляющими уверенность в своем положении и порождающими «терпимость» к насилию.

Итак, как минимизировать насилие над женщиной или, точнее говоря, как изменить ситуацию «бесконечной войны» в женской карьере, вырвать ее из горизонтали в вертикаль, где, метафорически, уже можно подняться на мирный «мужской» этаж? Осмелюсь предположить, что истинного равенства, гармонии без разрешения этого противоречия нам не найти. Прежде всего, в рамках данного текста, будет необходимо разобрать бинарную оппозицию вертикаль\горизонталь, мыслимую как соотношение мужской карьерной онтологии по отношению к женской. Следующим шагом необходимо будет разобрать метафизику внутренних корпоративных сетей, что поможет понять необходимые условия для внесения *изменения*, без которого невозможна ситуация «мира» в женской карьере или в карьере мужчины, который, что стало или становится нормой, зачастую та же женщина в ментальном плане. Проще говоря, мы находимся в ситуации, порожденной капиталистическим способом хозяйствования, где для достижения более высокого качества жизни необходимо понимать как убрать *насилие*, или задать ему достаточную границу, через *изменение* в современном нам сетевом обществе.

---

<sup>64</sup> Стретерн П., Деррида – М.:КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2015 – 96 с. С. 79.



Опираясь на свои прошлые наработки<sup>65</sup> в осмыслении сетевых феноменов, отмечу, что в рамках анализа сетилизации информационно-сетевой культуры сетевого общества, закономерны следующие обобщения касательно «вертикали» и «горизонтالي»: движение по вертикали, есть движение по прямой, тогда как движение по горизонтали может протекать по-разному<sup>66</sup>. И в этом смысле горизонталь есть образ «весов», где, в отличие от вертикали единицей измерения выступает не масса и не количество, но качество объекта или маркер эффективности процесса. Женщина, находившаяся веками под вертикалью патриархата, развившая в себе атрибут *гибкость*, может осмысливаться как горизонталь развивающая прежде всего пространство – пещеры, дома, племени, семьи, корпорации. Женщина удерживала свой незыблемый вертикальный статус, благодаря горизонтальному расширению. А именно горизонтальные связи коммуникаций укрепляют каркас гражданского общества, мотивируя человека к диалогу с «другим» и повышая меру его ответственности за «другого».<sup>67</sup> В этом смысле горизонтальная онтология женщины утверждает сетевой социологией Л.Болтанский и Эв Кьяпелло, где главным стандартом, в соответствии с которым оценивается величие всех людей и вещей, является категория «деятельности», существо которой не сводимо только к «работе»: «Быть деятельным означает не просто занимать надежную, достойную должность»(этого уже недостаточно)<sup>68</sup>. Авторы сетевой социологии ратуют за преодоление оппозиций «работа/не работа», «стабильность/нестабильность», «оплачиваемое/неоплачиваемое», «участие в прибыли/волонтерство» и т.д. То есть, дают новое понимание человека-деятели и жизни, а также утверждают, что субъект-проектировщик, он же прямой носитель проектно-рефлексивного мышления и участник проектной мыследеятельности, не идентифицируется вне проектных идей, и, как говорит Л.Болтански, склонен «всегда прибывать в предвкушении, готовности делать что-то вместе с другими людьми, к встрече с которыми приводит непрекращающийся порыв активности».<sup>69</sup> Таким образом, исторически сложилось, что женщина есть горизонтальный объект, обладающий «эмерджентными свойствами», то есть тенденцией к

<sup>65</sup> Сетевая парадигма в культуре и науке: моногр./ М.А. Игнатов. – Белгород: ИД«Белгород» НИУ «БелГУ»,2018 С.79

<sup>66</sup> Языковая картина мира и системная лексикография. Монография/ Отв.ред. Ю.Д. Апресян, М.,2006 С.44

<sup>67</sup> Сетевая парадигма в культуре и науке: моногр./ М.А. Игнатов. – Белгород: ИД«Белгород» НИУ «БелГУ»,2018 С.79

<sup>68</sup> Л.Болтански, Э.Кьяпелло. Новых дух капитализма// Логос 1 (80) 2011. С.87

<sup>69</sup> Л.Болтански, Э.Кьяпелло. Новых дух капитализма// Логос 1 (80) 2011. С.88

образованию новых структур, шаблонов и свойств. Проще говоря, женщина, есть идеальный узел сети.

Здесь будет правильным обратиться к определению сети, данному нам М.Кастэльсом<sup>70</sup>. Сеть им понимается как совокупность взаимосвязанных узлов, которые могут быть по-разному значимы – это варьируется в зависимости от количества поглощенной важной информации и более эффективной ее обработки. Сеть коммуникаций может быть как племенем, как семьей, так и корпорацией. Корпорацию тогда следует понимать как некую сеть, представленную в виде структуры коммуникации, сконструированной вокруг набора целей, которые одновременно обеспечивают единство цели и гибкость исполнения, благодаря способности адаптироваться к операционной среде. При этом важно понимать, что корпорация как вид сети не есть сеть случайная, а есть сеть детерминированная и неслучайная, как, например, кристаллическая решетка. Так же, корпорацию можно представить в виде модульной сети, которую можно разбить на ряд отдельных кластеров, но при этом объединенных небольшим количеством связей.<sup>71</sup> Некоторые же сети, в своем корпоративном бизнес проявлении, одновременно иерархичны и модульны – сетевые франшизы, к примеру, где одна подсистема (региональный представитель владеющий франшизой), помещена под контроль других. К таким корпоративным сетям можно отнести и органы власти, где региональные правительства есть подсистемы Кремля, но, в свою очередь, обладают контролем над своими подсистемами в виде районных властей и прочего. В России, к примеру, 72% госслужащих являются женщинами, а на руководящих постах женщин уже 40%<sup>72</sup>, что имплицитно говорит о важности качества узлов сети государственно-корпоративного управления.

Таким образом, метафизически *корпорация* есть Сеть – наиболее распространенная организационная форма, имеющая ячеистую структуру, с новой «сетевой логикой», где идут процессы девальвации традиционных дискурсов, форм общения и мыследеятельности в пользу виртуальных и глобальных сетевых моделей. Горизонталь в ней доминирует над вертикалью, но не исключает ее, имеются горизонтальные «центры» притяжения и «поля притяжения». Все это достигается за счет трех характеристик: гибкости (присущей горизонтали/женщине), масштабируемости, живучести (мужская *стойкость*). М.Кастэльс дал

<sup>70</sup> М.Кастэльс – Власть коммуникаций (с.65)

<sup>71</sup> Н.Фергюссон Площадь и Башня –Москва: АСТ: CORPUS, 2020 . С.73-75

<sup>72</sup> <https://ria.ru/20191017/1559898569.html>

следующие определения: *гибкость* – способность перенастраиваться в соответствии с изменяющимся окружением и сохранять свои цели даже при изменении их компонентов, обходя точки блокировки коммуникационных каналов для нахождения новых соединений; *масштабируемость* – способность к увеличению или уменьшению в размерах с наименьшими потерями; *живучесть* – способность сетей действовать в широком диапазоне конфигураций, противостоять атакам на их узлы(женщин) и коды(патриархальные ценности), ибо коды сети содержатся во множестве узлов, которые могут воспроизвести предписания программы и найти новые способы для их установки.<sup>73</sup> Итак, каким же образом возможна минимизация гендерного насилия в сетевом обществе до определенных доминирующими институтами общества границ?

Считаю правильным сначала обратиться к пониманию насилия как того, что в широком смысле есть лишение объекта формы или ее нарушение, деформация во всех ее вариантах, а в узком, как явление нарушения сложившейся формы субъекта, которое расценивается им как принуждение.<sup>74</sup> Каким образом деформируется сложившаяся форма субъекта «узел сети»? Выделением узла за пределы сети! Американские социологи У.Пауэлл и Л.Смит-Дор в своем труде «Сети и хозяйственная жизнь» отмечали «что доступ женщин к основным неформальным сетям компании ограничен. Женщины, имеющие те же навыки и занимающие те же позиции, что и мужчины, были исключены из неформальных связей, позволявшим мужчинам заключать альянсы и заручаться поддержкой более высокого уровня. Но даже те, кто находится в невыгодном положении, могут использовать сети для того, чтобы получить возможности, не доступные на открытом рынке»<sup>75</sup>. Каким образом это регламентируется? Теми же исследователями введены в обиход сетевого подхода в анализе два термина - «слабые связи» и «сильные связи». Под первыми, «слабыми», как бы это парадоксально это не было, понимаются как раз сильные связи: «Исследование дружеских сетей и сетей общения неизменно дает одни и те же результаты: чем более образован человек, тем шире его/ее сеть и тем с большей вероятностью он/она включает в свой круг общения

<sup>73</sup> М.Кастэльс – Власть коммуникаций (с.60)

<sup>74</sup> Философия Войны и Мира, насилия и ненасилия: Монография /под ред. В.П.Римского. – М.:Академический проект,2019 - С.28

<sup>75</sup> СЕТИ И ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ЖИЗНЬ 1, 2 Уолтер Пауэлл, Лорель Смит-Дор [https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204949/ecsoc\\_t4\\_n3.pdf](https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204949/ecsoc_t4_n3.pdf) С.64

дальних знакомых, т.е. «слабые связи»<sup>76</sup>. Под вторыми, «сильными», понимается как раз ослабевающая индивида связь: «Менее образованные индивиды с большей вероятностью ограничивают своей круг общения родственниками и «сильными связями»<sup>77</sup>. То есть, если ограничить неформальные связи по гендерному принципу, то создается ситуация описываемая, как: «У индивидов с высоким социально-экономическим статусом больше возможностей (и на работе, и в социальном окружении) устанавливать слабые связи с теми, кто занимает влиятельные позиции. Люди с более низким социоэкономическим статусом, с более плотными социальными сетями имеют меньше таких возможностей, и, следовательно, их доступ к разного рода ресурсам более ограничен»<sup>78</sup>. Или лапидарно, узел сети выделяется из нее, то есть происходит деформация субъекта через принуждение – ситуация *насилия*. Причем данная форма *насилия*необязательна по гендерному признаку, так как характерна и для иных форм различия. Наиболее ярко данный механизм проиллюстрирован в классическом ТВ-шоу «Прослушка»(The Wire), повествующем о распутывании криминальных сетей, где есть пример «слабости близких связей» и «силы слабых дальних связей». Это шоу вполне подходит для примера, так-как основано на реальном опыте работы полицейского управления города Балтимор в США, вынужденного противостоять одним из самых высоких показателям криминальной активности. Во втором сезоне повествуется о том как представители восточноевропейской миграции, построили свою криминальную сеть на нелегальной проституции и распространении наркотиков. Если со вторым аспектом их деятельности все достаточно обыденно, то в первом случае, основанном на нелегальных иммигрантках из стран восточной Европы демонстрируется принцип работы тех самых сильных и слабых связей. Если хотя бы одна девушка, прибывшая в чужую страну без знания языка, состоящая в тесной коммуникации только со своими коллегами, получала вдруг возможность обрести новые знакомства, за пределами «близких связей», то и ее, и ее коллег тут же перевозили в новую местность – там где у них не было «силы слабых связей». Здесь демонстрируется понимание восточноевропейской мафии силы слабых связей, благодаря, которым и происходят все «внезапные» или сильные *изменения*. В этом наблюдается так же и одна из опасностей, к примеру, перевода высшего образования в исключительно дистанционную форму – учащиеся и педагоги теряют

---

<sup>76</sup> Там же

<sup>77</sup> Там же

<sup>78</sup> Там же

возможность выстраивания «слабых связей», оставаясь заложниками исключительно «сильных связей», что, впрочем, обеспечивает безопасность иерархии, несмотря на экономическую и социальную деградации, не говоря уже о духовной.

Каким же образом убрать *насилие* через *изменение* в сетевом обществе, определенное как вытеснение узла сети? Здесь важно отметить, что вытеснение узла сети в сетевом обществе подразумевает перемещение его из одной сети в другую. Если вытеснение происходит из корпорации, то есть сети построенной вокруг определенных целей, то, соответственно, узел сети попадает в «случайную сеть», определенную физиками Альберту-Ласло Барабаши и Реке Альберт<sup>79</sup> как «безмасштабная сеть», в которой так же существует иерархия связующих центров, которые поддерживают единство этих сетей, но при этом нет какого-то самого главного узла, который находился бы посередине паутины. Проще говоря, безмасштабная сеть – это паутина без паука, ловушка «сильных связей», переходное состояние. Данное состояние описывается понятием «сетевой ментальности» - это стихийная кризисно-переходная ментальность, отличающаяся оптимально эффективной приспособительной и защитной реакцией-протестом на кризисные катаклизмы, социальный шок-хаос и другие переходные потрясения в обществе и культуре. При глубинном осмыслении можно определить следующие параметры, свойственные сетевой идеологии с чертами специфически окрашенной лиминально-переходной морали:

- склонность к сакрализации состояния переходности, маргинальности, что прослеживается во всех сетевых явлениях, в том числе, в явлениях современных сетей;

- экзистенциальный протест и неприятие любого устойчивого статуса, что придает сетевой ментальности иррациональный оттенок и – отторжение разума как неприемлемой идейной основы неподвижной структуры;

- склонность к сочетанию героики и карнавальности, податливости признаваемым авторитетам такого же типа и пр.<sup>80</sup>

Здесь важно обратиться к опыту смоделированных атак на «безмасштабные сети»<sup>81</sup>, которые описывал Нил Фергюссон в своем труде по истории сетей «Площадь и Башня», проводимых ученым

---

<sup>79</sup>Barabasi, Linked. 33-34,66

<sup>80</sup>Игнатов, М.А. "Сетевая парадигма в культуре и науке, Белгород 2018 – 182

<sup>81</sup> Н.Фергюссон Площадь и Башня –Москва: АСТ: CORPUS, 2020 . С.79

Барабаши с коллегами, входе которых было выяснено, что объекты атак (принудительного *насилия*) способны выдержать потерю значительного числа узлов и даже одного важного центра. К примеру, смерть ряда родственников, если принять за «безмасштабную сеть» семью, в том смысле, что это есть «близкие связи». При этом целевая атака на множество центров сразу может привести к полному распаду сети. Особенно отмечается, что «безмасштабная сеть» может легко пасть жертвой заразного вируса, убивающего узлы. Под вирусом справедливо понимать и идеологические идеи, к примеру, радикальный феминизм, убивающий здоровое зерно феминизма как такового. Таким образом, становится понятно, что сама сеть вытесняет узлы в рамках оказанного на нее принудительного *насилия*, производя, таким образом, *изменение* в точках соприкосновениях с другими сетями.

Важно понимать границы *изменения* для минимизация *насилия*.

*Изменение*, в свою очередь есть нечто дискретное: у него совершенно точно есть начало и есть конец. У него, так же, есть некий актер, двигатель процесса *изменения* – управленец. То есть *изменение* имеет форму Проекта.<sup>82</sup>

Определить границы проекта изменения, можно как баланс между возможностью захвата территории (проектирования\самопрограммирования) и ее содержания (изготовления изменения)<sup>83</sup>.

То есть, проще говоря, все упирается в точку соприкосновения одной сети с другой. При этом, становится ясно, что актер структуры, которой требуется *изменение* не является субъектом *изменения*, а является его объектом. Структура сама себя не изменит, для этого в базисе нужен гость – архитектор\номад\самопрограммируемый работник. А так-как,

Проект всякого *изменения* в сетевом обществе, в том в котором мы обнаруживаем современный нам корпоративный, постиндустриальный мир, несущий в себе «старое»(патриархальное) вертикальное, с гипертрофированным «новым»(женским) горизонтальным, требует фигуры диалектично освобожденной\привязанной для внедрения *изменения*, в лице *номада*. Проще

говоря, управленец, который четко встроен в вертикаль условного «бережливого производства»(или любого иного масштабного управленческого проекта *изменения*), с четко детерминированными должностными

<sup>82</sup> М.А. Игнатов «Изменение в сетевом обществе через призму номадологии и схемологии» - Наука, искусство, культура., Выпуск 1 (25) 2020 – с.75

<sup>83</sup> Там же.

обязанностям, компетенциями, временем рабочего присутствия и буквально ограниченным перечнем действий – чиновник, как самый распространенный пример, не способен в своей ситуации к истинному Проекту *изменения*. Он есть NPC (Non-player character – досл. Не игровой персонаж), а нужен player (досл. С англ. Игрок), т.е. номад, осуществляющий специфическую запись, по Делезу<sup>84</sup>, на «поверхности» пространства. Номад/Воин/проектный менеджер – есть испорченный чиновник, т.е. интеллеktуал, работающий неправильно<sup>85</sup>.

Резюмируя отмечу, что минимизация *насилия* возможна при смывании границ между сетями, где точки перехода, сами становятся узлами сетей, за счет увеличения доли *самопрограммируемого* или проще говоря, творческого труда, в ситуации невозможности отказа от «слабых связей», то есть в общем физическом пространстве не детерминированном иерархическим распределением, как, к примеру, в ситуации с дистанционным образованием. Там где гендерное, ценностное, культурное деление не становятся специфическими идентичностями, неким «сопротивлением» объединению сетей за счет выработки общего « сетевого » протокола коммуникации, в рамках которого специфика каждого индивида становится основой создания узла сети сетей нескольких иерархий. То есть, возвращаясь к основному «женскому» вопросу, минимизация *насилия* подразумевает равное социально-экономическое положение для всех представленных гендеров, через реализацию Проекта *изменения*, с учетом всех перечисленных специфик сетевого общества.

#### *Литература:*

1. М.Кастэльс – Власть коммуникаций: учебное пособие – М.:ИД «Высшей школы экономики». -3-е изд.,2020 – 591 с.
2. Carnoy.M. Sustaining the New Economy^ Work,Family and Community in the information Age. Cambridge(MA)^ Harvard University Press, 2000
3. Mulgan G/ Good and Bad Power^ The Ideals and Betrayals of Government. 2<sup>nd</sup> edn: L.:Penguin, 2007
4. Стретерн П., Деррида – М.:КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2015 – 96 с.

<sup>84</sup>Делез, Ж. Капитализм и шизофрения. Тысяча плато. М.,2010. с.598

<sup>85</sup> М.А. Игнатов «Изменение в сетевом обществе через призму номадологии и схемологии» - Наука, искусство, культура., Выпуск 1 (25) 2020 – с.77

5. Сетевая парадигма в культуре и науке: моногр./ М.А. Игнатов. – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2018
6. Языковая картина мира и системная лексикография. Монография/ Отв.ред. Ю.Д. Апресян, М., 2006
7. Л.Болтански, Э.Кьяпелло. Новых дух капитализма// Логос 1 (80) 2011
8. Н.Фергюссон Площадь и Башня –Москва: АСТ: CORPUS, 2020
9. <https://ria.ru/20191017/1559898569.html>
10. Философия Войны и Мира, насилия и ненасилия: Монография /под ред. В.П.Римского. – М.:Академический проект, 2019
11. «СЕТИ И ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ЖИЗНЬ» Уолтер Пауэлл, Лорель С мит Дор [https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204949/ecsoc\\_t4\\_n3.pdf](https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204949/ecsoc_t4_n3.pdf)
12. Barabasi,  
Linked. (<https://www.sites.google.com/site/compmo dolin/course-work/reading-list/barabasi-linked>)
13. М.А. Игнатов «Изменение в сетевом обществе через призму номадологии и схемологии» - Наука, искусство, культура., Выпуск 1 (25) 2020
14. Делёз Ж., Гваттари Ф. Тысяча плато. Капитализм и шизофрения. – Екатеринбург: У-Фактория; М.: Астрель, 2010. – 895 с

**Имайкина Л.Е.**

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

### **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОДПРОГРАММ В ЯЗЫКЕ ПРОГРАММИРОВАНИЯ ПАСКАЛЬ**

При изучении языка программирования Паскаль важно научиться грамотно использовать подпрограммы. Каждая подпрограмма должна выполнять отдельную подзадачу. Разбиение программы на подпрограммы позволяет:

- Облегчить процесс разработки кода программы, так как сложная задача разбивается на более простые подзадачи;
- Уменьшить объем кода программы;
- Облегчить процесс отладки и исправления ошибок;
- Повысить «наглядность» и «читаемость» программы.

В языке программирования Паскаль существует два типа подпрограмм: процедуры и функции. Основное отличие функции от



процедуры заключается в том, что функция может возвращать под своим именем вычисленное значение. В результате этой особенности вызов функции можно использовать в качестве операнда в выражениях, а вызов процедуры – нельзя. Что бы функция могла вернуть вычисленное значение в теле функции обязательно должен быть оператор присваивания, с помощью которого имени функции присваивается результат работы подпрограммы (выражение или переменная, в которой содержится результат). Если данный оператор присваивания в теле функции будет отсутствовать, результат функции будет неопределенным.

Каждая подпрограмма должны быть предварительно описана в разделе описаний программы. [1]

Структура описания подпрограммы похожа на структуру описания программы и содержит: заголовок подпрограммы, описание типов, переменных и констант для работы внутри подпрограммы, тело подпрограммы (т.е. выполняемые подпрограммой действия: последовательность операторов, заключенных операторными скобками begin/end).

1). Описание заголовка процедуры:

procedure ИМЯ (описание формальных параметров);

2). Описание заголовка функции:

function ИМЯ (описание формальных параметров): тип возвращаемого значения;

Обмен информацией между подпрограммой и вызывающей ее программой может осуществляться через параметры. [2]

Формальные параметры – это входные и выходные параметры определенные в заголовке подпрограммы при ее описании. Параметры, указываемые при вызове подпрограммы, называются *фактическими*. [3]

При описании формальных параметров важно правильно выбрать вид формального параметра: параметр-значение, параметр-переменная (перед именем параметра в заголовке при описании указывается служебное слово var) или параметр-константа (перед именем параметра в заголовке при описании указывается служебное слово const). Так как от вида формального параметра зависит способ передачи параметра в данную подпрограмму.

Рассмотрим подробно особенности каждого вида формального параметра:

- Параметр-значение.

При использовании параметра-значения осуществляется передача «по значению». В этом случае подпрограмма для работы получает значение фактического параметра, т.е. его копию. Таким образом, все изменения внутри подпрограммы происходят

не с самим параметром, а с его копией. В итоге по завершению работы подпрограммы значение фактического параметра не изменяется и остается таким же каким оно было до вызова подпрограммы. При вызове подпрограммы при использовании параметра-значение можно указывать выражение.

- **Параметр-переменная.**  
При использовании параметра-переменной осуществляется передача «по ссылке». В этом случае подпрограмма для работы получает адрес фактического параметра. В результате любое изменение формального параметра-переменной в теле подпрограммы приводит к изменениям фактического параметра. При вызове подпрограммы при использовании параметра-переменной можно указывать только имя переменной.
- **Параметр-константа** (только для TurboPascal).  
При использовании параметра-константы в теле подпрограммы запрещены любые изменения данного параметра. Таким образом, параметр-константу принято использовать только для входных параметров.

При описании подпрограммы список формальных параметров должен быть указан в заголовке в круглых скобках: перечисляются имена формальных параметров и имя их типа. Имя параметра отделяется от имени типа двоеточием, а параметры друг от друга – точкой с запятой. В случае когда несколько параметров имеют одинаковый тип их имена можно перечислить через запятую, а затем указать имя соответствующего типа.

Список формальных параметров необязателен и в редких случаях может отсутствовать. Все зависит от назначения подпрограммы.

Для вызова подпрограммы необходимо указать ее имя, а затем в круглых скобках через запятую перечислить имена фактических параметров. Количество фактических параметров при вызове подпрограммы обязательно должно совпадать с количеством формальных параметров при описании этой подпрограммы.

Фактический параметр-значение и соответствующий ему формальный параметр-значение должны быть совместимы по присваиванию. Фактический параметр-переменная и соответствующий ему формальный параметр-переменная должны иметь тождественные типы.

Вызов процедуры является оператором, а вызов функции не является оператором. В отличие от процедуры вызов функции может быть операндом в выражении.

В качестве примера приведем текст программы для расчета значения выражения  $\max(2*a, 10+b) + \max(c+d, e) - \min(a*b, c+e)$  при заданных числах  $a, b, c, d, e$ . Для нахождения максимума из двух чисел используется процедура `Maxnumber`, а минимальное значение из двух чисел возвращает функция `Minnumber`.

Примечание:

1. Процедура `Maxnumber` имеет два входных параметра ( $x$  и  $y$ ) и один выходной параметр ( $\max$ ). Таким образом, в заголовке процедуры должны быть описаны три формальных параметра:  $x$  и  $y$  описаны как параметры-значения;  $\max$  - обязательно должен быть описан как параметр-переменная. Так как для того, чтобы процедура могла изменить фактический параметр она должна получить его адрес, то есть необходимо использовать передачу по «ссылке» которая применяется для параметра-переменной.
2. Функция `Minnumber` имеет два формальных параметра:  $x$  и  $y$  описаны как параметры-значения. Данные параметры являются входными. Выходной параметр  $y$  функции отсутствует, так как вычисленный результат-минимум функция возвращает в своем имени.

Внимание: в теле функции должен присутствовать оператор присваивания с помощью которого в имени функции сохраняется вычисленное значение. В данном пример это операторы `minnumber:=x` и `minnumber:=y`.

```

program primer;
procedure Maxnumber(x, y: real; var max:real);
begin
    if x>y
    then max:=x
    else max:=y;
end;

function Minnumber(x, y: real): real;
begin
    if x<y
    then minnumber:=x
    else minnumber:=y;
end;

var a, b, c, d, e, res, max1, max2: real;

```

```

begin
write('введите исходные данные a, b, c, d, e: ');
read(a, b, c, d, e);
  Maxnumber(2*a,10+b,max1);    {Вызовпроцедуры Maxnumber }
  Maxnumber(c+d,e,max2);      {Вызовпроцедуры Maxnumber }
  res:=max1+max2-Minnumber(a*b,c+e); {Вызовфункции Minnumber
в качестве операнда выражения }
  writeln('res=',res);
end.

```

### *Литература:*

1. Фаронов В.В. Турбо Паскаль 7.0. Начальный курс. –М.: Нолидж, 1997. – 612 с.
2. В. С. Брусенцева. Алгоритмизация и программирование на языке Паскаль : учеб. пособие / - 4-е изд., стер. - Белгород : Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2005. - 96 с.
3. Интернет-ресурс <https://gospodaretsva.com/urok-13-podprogrammy-v-yazyke-paskal.html>

**Калугин Д.А., Кузнецов А. С.**

*МБОУ СОШ №24 и образовательный центр «Юные шуховцы» при  
НФ Белгородского государственного технологического  
университета им. В.Г.Шухова, г. Новороссийск, Россия.*

**Федосенко Н.И., Чунгурова Т.Л., Картыгин А.В.**

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

### **ПРОЕКТ «КАК УВИДЕТЬ ТЕПЛО. ТЕПЛОВИЗИОННОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ, ЧТО ЭТО ТАКОЕ»**

В данной работе исследовано инфракрасное излучение и его применение при работе с тепловизором FLIR 335.

**Ключевые слова:** инфракрасное излучение, тепловизор, энергоэффективность.

Введение

Актуальность проблемы: В последние годы в изучении свойств инфракрасного излучения спектра были достигнуты значительные успехи. Из-за этого стало возможным создание различной информационной аппаратуры. В частности, в 50-60 годах прошлого века были начаты работы по созданию прибора тепловизора, который умеет наблюдать различные объекты и изучает их по собственному инфракрасному излучению.

Ранее разработанные тепlopеленгенераторы умели только обнаруживать объекты, которые излучают тепло. После, с их развитием, появилась необходимость визуального контроля за распределением температуры различных объектов, излучающих тепло и их опознания. Так был совершен вполне логический переход от теплогенераторов к тепловизорам.

Уникальная возможность созданных приборов удаленно оценивать температурные поля изучаемых объектов, в реальном времени и без искажений окружающей тепловой среды, которые неизбежно возникают при применении контактных датчиков температуры, вызвала широкое применение тепловизоров в различных областях промышленного производства, в строительстве для оценки энергоэффективности объектов, в научных исследованиях и в медицинской практике.

Гипотеза: внедрив повсеместно энергоаудит жилых зданий, мы добьемся значительной экономии ресурсов.

Цель работы: провести энергоаудит зданий, тепловизионное исследование промышленного оборудования и исследовать возможность использования тепловизоров в медицине катастроф

Задачи исследования:

- провести тепловизионное исследование зданий в поселке Прасковеевка;
- определить источники потерь тепла в них, найти тепловые мосты;
- определить класс энергоэффективности зданий по существующим нормативам;
- провести тепловизионное исследование оборудования на предприятии ООО «Новоросметалл».

Объекты исследования: здания в селе Прасковеевка Дивноморского сельского округа муниципального образования город-курорт Геленджик, мостовой кран ООО «Новоросметалл», температурные поля человеческого тела.

Предмет исследования: принцип работы тепловизионной установки и чтение результатов аудита.

Методы исследования: работа со справочной литературой, расчеты, наблюдение, сравнение.

### **Назначение, обзор развития и классификация тепловизоров.**

Не подлежит сомнению, что тела, температура которых отличается от нуля по шкале Кельвина ( $-273^{\circ}\text{C}$ ), являются источниками самостоятельного инфракрасного излучения, которое полностью

зависит от агрегатного состояния вещества. Так, например, все газовые спектры состоят, как правило, из отдельных линий и полос, которые характерны для данного газа.

Если газы будут находиться в достаточно разреженном состоянии, то проявятся линейчатые спектры присущие атомам и полосатые спектры молекул. Если достаточно увеличить связь между их частицами (например, если изменить давление и температуру), тогда линии и полосы расширятся и границы станут нечеткими.

Для спектров различных жидкостей достаточно характерно проявление межмолекулярного взаимодействия. Ширина спектральных полос увеличивается и образуются полосы, отсутствующие в газовых спектрах.

У твердых тел за счет достаточно сильного взаимодействия между молекулами спектры излучения становятся сплошными, так как линии поглощения оказываются широко размытыми и сливаются в полосы, а полосы — в участки сплошного спектра.

Инфракрасное излучение - это часть оптического излучения, оно занимает диапазон, который характеризуется длинами волн от 0,76 до 1000 мкм. Оно расположено на весьма протяженном участке, соседствуя одной стороной с видимым излучением, а другой - с электромагнитными колебаниями радиодиапазона. Инфракрасную часть спектра делят на четыре части: ближнюю ( $\lambda = 0.76...3$  мкм), среднюю ( $\lambda = 3...6$  мкм), дальнюю ( $\lambda = 6...15$  мкм) и очень далекую ( $\lambda = 15...1000$  мкм).

Инфракрасное излучение, может распространяться в однородной среде прямолинейно, оно подчиняется закону обратных квадратов, так же как и видимая часть спектра, может отражаться, преломляться, претерпевать дифракцию, интерференцию и поляризацию. Скорость распространения инфракрасных лучей равна скорости света.

Говоря об излучении, полученном от различных источников, подразделяют на три вида излучателей: абсолютно черное тело, серые тела и селективные излучатели. Абсолютно черное тело — это идеализированное понятие. Оно при любых температурных условиях поглощает все достигшее его электромагнитное излучение. При этом оно испускает и поглощает теоретически возможный максимум излучения.

Практически у всех твердых тел, и особенно это проявляется у диэлектриков, металлов-полупроводников и окислов металлов, рассредоточение энергии излучения по спектру таково, как и у абсолютно черного тела. Эти тела считают «серыми». Они отличаются тем, что отношение их энергетической светимости к энергетической светимости

абсолютно черного цвета, имеющего такую же температуру, не зависит от длины волны и называется коэффициентом теплового излучения.

Серых тел в окружающем мире тоже не существует, однако в узких диапазонах некоторые тела с достаточным приближением могут быть рассмотрены как серые. Понятие «серое тело» дает возможность использовать законы теплового излучения, которые были выведены для абсолютно черных тел.

Тепловизоры — это специальные устройства, которые предназначены для изучения различных нагретых тел с использованием их собственного теплового излучения. Их работа основывается на преобразовании невидимого глазом инфракрасного излучения в электрические сигналы, которые в свою очередь, после их усиления и обработки, опять становятся видимым изображением объекта. Тепловизор видит тепло и умеет различать объекты и тела с различной температурой

Прообразом тепловизора можно назвать эвапорограф (Рис.1). В этом приборе разность температур изучаемого объекта и окружающей среды преобразовывалась в фиксируемую разность толщин масляной пленки, которая испарялась неравномерно в процессе нагрева (эвапорография — регистрация испарением).



$$\Delta T \cong 0,2 \dots 1 \text{ К}; \tau \cong 5 \dots 10 \text{ с при } \Delta T = 1 \text{ К}; N \cong 10 \dots 14 \text{ мм}^{-1}$$

Рис. 1 - Эвапорограф

Устройства эвапорографа основано на опытах Джона Гершеля, там была использована для эвапорографии тонкая фильтровальная бумага, которую смачивали спиртом и делали закопченной с той стороны, которая

была обращена к наблюдаемому объекту (1840 г.). В эвапорографе модели Черни (1927 г.) было использовано не испарение спиртов, а возгонка нафталина и камфары.

Во время второй мировой войны в Германии был создан усовершенствованный вариант эвапорографа Черни — ЕУА. Аналогичный прибор был построен в Кембридже (США) в 1950 г. В СССР сотрудниками института им. С. И. Вавилова был разработан эвапорограф ЭВ-84. Все эти модели относились к классу несканирующих тепловизоров и не смогли получить широкого распространения из-за их недостатков. Так, время, необходимое для получения изображения в эвапорографах, достигало десятков секунд; разрешающая способность по температуре составляла около  $1^{\circ}\text{C}$ .

Эджеограф - это еще одно устройство, относящееся к классу несканирующих тепловизоров. Его действие заключается в температурной зависимости длинноволновой границы полосы собственного поглощения материалов (например, селена): при изменении температуры, край полосы поглощения смещается.

После 2 мировой войны во многих странах началось проектирование сканирующих приборов, в основу которых был положен метод развертывающего преобразования, изложенный советским ученым Ф. Е. Темниковым

С 1960 г. начали разрабатываться тепловизоры с быстрой кадровой разверткой для самолетных систем переднего обзора и различных наземных применений.

Современная тепловизионная камера (Рис.2) работает по следующему принципу. Инфракрасная энергия (А) объекта фокусируется оптикой (Б) и направляется на инфракрасный детектор (В). Он передает информацию на электронный датчик (Г) для обработки изображения. Электроника преобразует поступающие с детектора данные в изображения (Д), которые можно просматривать с помощью видеоискателя, стандартного видеомонитора или ЖК-экрана [1].





**Рис. 2 - Тепловизор**

Инфракрасная термография — это преобразование инфракрасного изображения в радиометрическое. Использование этого метода дает возможность считывать с полученного изображения значения реальной температуры. Каждый пиксель радиометрического изображения является результатом измерения температуры. Для получения этих значений в тепловизионной камере используются сложные алгоритмы.

### **Применение тепловизоров.**

#### **Энергоэффективность зданий.**

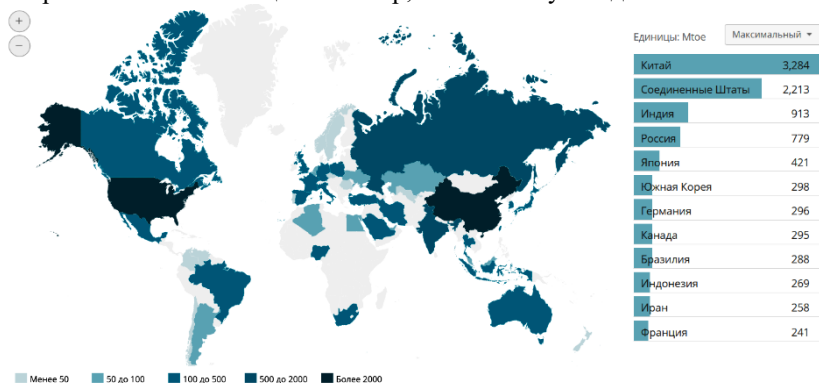
Энергоэффективность — это рациональное использование и распределение энергетических ресурсов[2]. В современных условиях энергоэффективность строящихся объектов является особенно актуальной. Энергоэффективность и энергосбережение входят в 5 стратегических направлений приоритетного технологического развития, обозначенных Президентом РФ на заседании Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России 18 июня 2009 года. Постановлением Правительства № 1129 от 9 декабря 2013 г. были внесены существенные изменения и дополнения в Постановление Правительства № 18 от 25 января 2011 г. "Об утверждении Правил установления требований энергетической эффективности для зданий, строений, сооружений и требований к правилам определения класса энергетической эффективности многоквартирных домов" в плане расширения состава показателей энергоэффективности на горячую воду и расход электрической энергии на общедомовые нужды [3].

В пресс-релизе Постановления было отмечено, что данная мера была предпринята для установления соответствия требований к энергоэффективности многоквартирных домов к принятым в Евросоюзе

аналогичным требованиям, установленным в нашей стране. При этом требования к показателям энергоэффективности зданий в свое время были утверждены Приказом Министерства регионального развития № 224 от 17 мая 2011 г. [4].

Строительство энергоэффективных жилых зданий - это сокращение коммунальных расходов для населения, для России - экономия топливных ресурсов, а также повышение производительности промышленности и её конкурентоспособности, для экологии - резкое снижение выброса парниковых газов в атмосферу и снижение парникового эффекта, для отечественных энергетических компаний - это значительное снижение материальных затрат на топливо и необоснованных трат на строительство, для промышленных компаний - снижение себестоимости выпуска продукции.

Россия в настоящее время занимает четвертое место в мире по совокупному объёму энергопотребления (Рис.3) (после Китая, США и Индии) и её экономика отличается высоким уровнем энергоёмкости (количество энергии на единицу ВВП). По объёмам энергопотребления в стране первое место занимает обрабатывающая промышленность, на втором месте — жилищный сектор, около 25% у каждого.



**Рис.3 – Общий объём энергопотребления**

Класс энергоэффективности здания - это показатель, который оценивает насколько эффективно ваше здание расходует тепловую и электрическую энергию в процессе эксплуатации.

Существует пять классов энергоэффективности здания.

Класс обозначается латинской буквами -А, В, С, D и E.

А — наивысший.

Е — низший.

Класс энергоэффективности указывается в энергетическом паспорте здания.

Владельцы зданий класса А и В имеют право получить освобождение от налога на имущество на 3 года.

Здание класса С это “нормальное” – среднее здание.

Здание класса Е потребляет на 50% больше чем “нормальное” усредненное здание.

Здания класса Е подлежат реконструкции или сносу.

Проектирование зданий с классом энергосбережения D, E не допускается.

### **Проведение энергоаудита зданий.**

Осмотр применением тепловизора — это средство непроникающего контроля зданий и сооружений. Исследование позволяет обнаружить и устранить все проблемы до того момента, как они потребуют значительных затрат на устранение.

Диагностический осмотр здания с использованием тепловизионной камеры помогает:

- увидеть потери тепловой энергии;
- обнаружить и устранить дефекты в существующей изоляции зданий;
- найти и устранить источники утечки воздуха;
- обнаружить и устранить влажность в изоляции, протечки на крыше и стенах, при этом увидеть все это можно как на внутренних, так и на наружных конструкциях;
- обнаружить рост плесени и наличие плохо изолированных участков;
- обнаружить тепловые мосты;
- обнаружить и устранить даже незначительные прорывы в трубопроводах горячей воды;
- обнаружить и устранить различные повреждения конструкций;
- контролировать сушку зданий;
- обнаружить дефекты гидромагистралей и линий центрального отопления;
- обнаружить неисправности электрооборудования.

С помощью тепловизионной камеры можно собственными глазами увидеть большинство дефектов.

Нами был проведен энергоаудит зданий, находящихся на территории села Прасковеевка (Рис.4).

Для правильного проведения энергоаудита необходимо выполнить следующие условия:

- в момент проведения исследования не должно быть попадания на объект прямых солнечных лучей

- разность температур внутри зданий и снаружи не должна быть менее 10°C, для нашего города это значение принято 15 градусов.

Таким образом, проведение энергоаудита становится возможным в ранние утренние часы, в ночное время и в пасмурную погоду

Еще одной важной областью использования в строительстве тепловизионных камер можно считать обнаружение в здании так называемых тепловых мостов - мест в здании, в которых происходит утечка тепловой энергии.

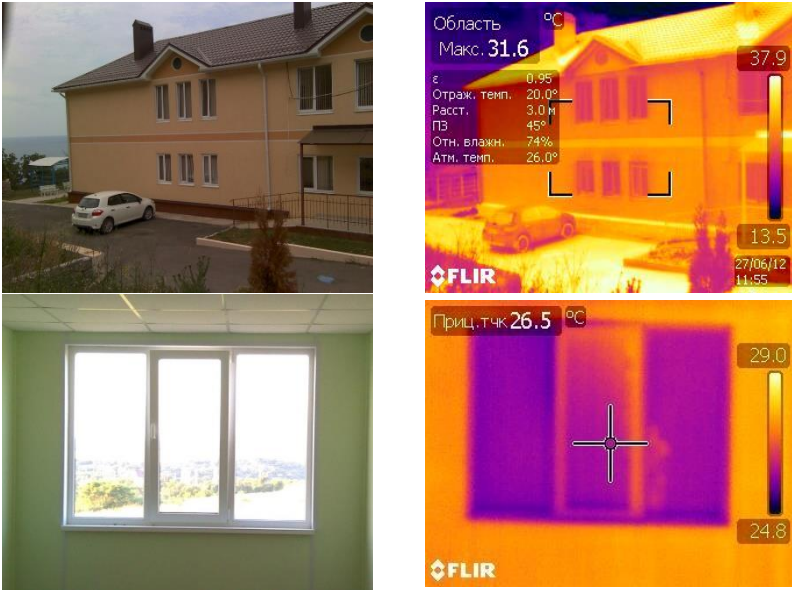
Основные проблемы от возникновения в здании тепловых мостов:

- снижение температуры внутренних поверхностей, иногда это даже приводит к конденсации, особенно в углах;

- значительное увеличение потерь тепла;

- холодные участки в зданиях.





**Рис. 4 - Проведение энергоаудита в селе Прасковеевка  
Дивноморского сельского округа**

В результате тепловизионного наблюдения было выявлено, что оба здания относятся к классу В энергоэффективности.

#### **Применение тепловизоров на промышленных объектах.**

Тепловизионные исследования могут оказаться достаточно полезными на промышленных объектах. Их можно использовать для контроля состояния тяжело нагруженных болтовых и сварных конструкций.

Особенно остро стоит вопрос безопасности эксплуатации конструкций в связи с их высоким износом. К оборудованию с повышенной опасностью эксплуатации относятся мостовые краны. Нами было проведено тепловизионное исследование мостового крана, установленного на территории предприятия ООО «Новоросметалл» (Рис.5). Исследования проводились во время рабочей смены в период максимальной нагрузки на металлоконструкцию крана.



**Рис. 5 - Проведение тепловизионного обследования металлоконструкций мостового крана предприятия ООО «Новоросметалл»**

Тепловизионный метод контроля тепловизором FLIR 335, основан на том, что при нагружении металлоконструкций в местах концентрации напряжений происходит пластическая деформация, сопровождающаяся выделением теплоты. Распространение теплоты в конструкции приводит к тому, что на ее поверхности возникает сложное распределение температурного поля, которое можно зафиксировать тепловизором. По результатам тепловизионного исследования, металлоконструкции мостового крана находятся в удовлетворительном состоянии.

#### **Применение тепловизоров в медицинских целях и в медицине катастроф.**

Бесконтактные термометры являются простейшими тепловизорами. В условиях пандемии они являются наиболее востребованными приборами для измерения температуры.

Также тепловизоры могут быть использованы для поиска живых людей после катастроф, обрушений зданий, взрывов и т. д.

Для подтверждения возможности использования тепловизора для розыска людей в условиях катастроф нами были сделаны

тепловизионные съемки людей (Рис.6). Так при температуре в помещении по прицельным точкам на уровне 28 градусов, точки, находящиеся на теле человека показывают 35 градусов, что дает



**Рис.6 - Обследование людей**

возможность использовать тепловизор для розыска живых людей в условиях ограниченной видимости.

### **Заключение.**

При проведении исследования были поставлены и решены следующие задачи:

- проведено обследование жилого фонда села Прасковеевка Дивноморского сельского округа в целях определения класса энергоэффективности;
- исследование металлоконструкции мостового крана в процессе его работы;
- изучено применение тепловизора в качестве прибора для медицинских проверок и обследования зданий при техногенных авариях.

По результатам исследования можно сделать следующие выводы:

- энергоаудит зданий с помощью тепловизора помогает составить их энергопаспорт для последующего решения о ремонте;
- обследование металлоконструкций мостового крана позволяет расширить возможности инструментального контроля, без вывода его из эксплуатации;

- применение тепловизора при обследовании людей показало его эффективность в медицинских целях и возникновении техногенных катастроф.

### *Литература:*

1. Справочное руководство по применению тепловизионных камер при осмотре зданий, солнечных панелей и ветровых турбин. <https://www.flir.pro/>
2. <https://ru.wikipedia.org/wiki/>
3. Постановление Правительства *Российской Федерации* от 9 декабря 2013 г. N 1129 "О внесении изменений в требования к правилам определения класса энергетической эффективности многоквартирных домов" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 50, ст. 6596).
4. Приказ Министерства регионального развития Российской Федерации от 17 мая 2011 г. № 224 «Об утверждении требований энергетической эффективности зданий, строений, сооружений» Министерство экономического развития Российской Федерации. [http://old.economy.gov.ru/minec/about/structure/depRegulatingInfluence/doc20110722\\_6](http://old.economy.gov.ru/minec/about/structure/depRegulatingInfluence/doc20110722_6)
5. <http://portal-energo.ru/articles/index/id/28>
6. <http://portal-energo.ru/articles/details/id/840>
7. <https://oborudka.ru/article/928.html>
8. <https://www.bestreferat.ru/referat-190367.html>
9. <https://energo-audit.com/klass-energoeffektivnosti-zdania>
10. <https://www.abok.ru/pages.php?block=zakon>
11. [https://www.abok.ru/for\\_spec/articles.php?nid=6391](https://www.abok.ru/for_spec/articles.php?nid=6391)

**Кейта М. Д., Данакин Н.С.**

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

### **CULTURE FACTOR OF MECHANICAL SOLIDARITY IN MALI**

#### **Summary**

This article deals with social solidarity in its cultural dimension in the Republic of Mali in "Bamanan". In Mali the "bamanan" society is highly structured and stratified in social class, of reference, in group of young people, of women... Each group plays its role for harmony, peace, social cohesion,



living together, mutual aid, sharing, solidarity (family, religious, social ...) based on traditional values (customs, mores, rites ...). Indeed, solidarity is a historical fact, even legendary and initially had a humanist meaning (solidarity-fraternity), thereafter, it took another socio-economic form (associative solidarity, mutualist, cooperative ...).

Solidarity can be defined as a feeling that pushes people to give each other mutual help, either out of moral duty, or because a community of interests exists between them. Starting from this definition, we can analyze solidarity according to two paradigms: mechanical solidarity which is done automatically, spontaneously, without calculation, without interest ... specific to Africa and organic solidarity based on calculation, interests ... which is specific to Europe and elsewhere, but each type of solidarity also depends on the level of socialization.

As for culture, sociology defines it as: "what is common to a group of individuals" and as "what binds it", that is, what is learned, transmitted, produced and created".

Social (mechanical) solidarity from its origins has played a functional role in society and had as its main objective social and humanitarian assistance. In case of social problems or difficulties, the wise men meet to find a solution to the "Malian". It is also the ability to feel what the other is going through and the will to help them live better, but it is also the ability to make their contribution to collective action to reduce inequalities and protect the conquests of collective well-being. In the Malian context, helping is a civic responsibility and a duty of solidarity and founds a stable and equitable society.

Incidentally, (Konaté 2010) recalls that at the "foundation of African cultures there is an" original pact "in which oral rules have been written down since time immemorial, which preserve the harmony of the group ...".

#### Keywords

Culture, mechanical solidarity, organic solidarity, social cohesion, sharing, mutual aid, socialization.

### **I. Introduction**

Traditional solidarity is a cardinal virtue of African (Malian) culture. It is a historical and legendary fact. Solidarity's main objective is social assistance in all areas of activity through associations, social classes, cooperatives, communities, ethnic groups, religions, etc. All of these actions are aimed at quantitative, qualitative and sustainable living conditions of the community, of society.

Unity is strength, in this regard, Mr. Mamadou Dia maintains that: "Africa has a cult of solidarity which is fully expressed in the form of the traditional life of its inhabitants: community life". He also maintains that: "in

the past, this solidarity has enabled the construction of a community society which had neither proletarians nor wage earners".

Léon Bourgeois, in his book *Solidarité* (1896), maintains that solidarism is "mutual responsibility which is established between two or more people" or even a "fraternal bond which obliges all human beings towards one another, making us a duty to assist those of our fellow men who are in misfortune".

But, with globalization, globalization, capitalism, modernity ... these practices tend to collapse especially at the level of the young generation which stipulates: "each for himself, God for all". It is the one who can save it. Individualism is beginning to take precedence over the social.

In the Malian context, a certain number of peculiarities drive social cohesion, consensus, action and affect interactions in society to fight poverty, stigma...

The Malian socio-cultural imperatives determine, format, shape, shape the individual on the psychological, emotional, conative, social level ... These socio-cultural imperatives exert pressures, constraints and the individual becomes a conditioned, a dominated ... what makes him pushes to be united at all times and in all places.

The fundamental research question that this article tries to answer is: "How do socio-cultural imperatives through socialization (culture) interact on the behavior of individuals and impact interactions for greater social solidarity?".

The methodology is structured in three parts: the first deals with the socio-cultural imperatives which are factors of social solidarity.

The second part deals with the correlation link between culture and social solidarity: Figure 1.

The third part is devoted to the presentation of our research methodology, its results and their discussions.

Finally, the conclusion to recapitulate the objectives, the methodological limits and the lines of future research (perspectives).

### **Methodology**

To better explain and understand Malian culture, we mobilized a macro-sociological analysis (the methodological holism of Emile Durkheim with emphasis on social determinism), with a hypothetico-deductive approach, a quantitative method with a questionnaire.

#### **Hypotheses**

1. Culture conditions and determines mechanical solidarity,
2. Culture formats, shapes, models habits, attitudes, behaviors to acquire a feeling of solidarity, mutual aid, sharing, social cohesion...
3. Culture conditions the way of thinking, feeling and acting to be united.

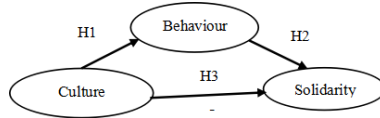


Fig. 1: Research hypotheses and proposed conceptual model

### **I. Sociocultural imperatives factors of social solidarity**

Social solidarity is a historic and natural heritage which has for main reason to act in the general interest of the group in the event of natural disasters, wars, famines, droughts ... but also in favor of the poorest or vulnerable people. In Mali, solidarity is a social duty and a mutual obligation of aid and assistance that exists between people in a group or a community. Union, living together, sharing, mutual aid, social cohesion, social solidarity... are the strength and harmony of society.

Now, mechanical solidarity tends to collapse in favor of organic solidarity because individual consciousness gains over collective consciousness a certain autonomy due to globalization, globalization, capitalism, individualism...

### **2. The correlation between culture (socialization) and solidarity**

In the African context, a natural, spontaneous, mechanical, historical correlation exists between culture and social solidarity due to social ties, integration, social cohesion...

The aim is humanitarian and participates in reducing social inequalities, helping and assisting vulnerable groups for stability, harmony, understanding, living together, social cohesion ... in society.

Socio-cultural imperatives participate, help create, consolidate, develop social solidarity in the community. In the 21st century, the behavior of young people is influenced by: modernism, capitalism, individualism ... and organic solidarity phagocytizes mechanical solidarity with the meeting of cultures (the clash of cultures) Western and African. Thus, the behavior of individuals plays a regulator between culture and solidarity.

### **III. Results**

The test of said structural model allowed us to approve the 3 causal hypotheses and validate them empirically and by noting a mediating variable between culture and solidarity.

Referring to our proposal for a conceptual research model, we have identified 3 causal links between our theoretical constructs (latent variables). First Culture (H1) could act positively on the behavior of individuals (H2), which in turn could act significantly on solidarity (H3), therefore, individuals and their behaviors could play a mediating role between culture and solidarity.

### **IV. Discussion**

It is about social solidarity in Mali in Bamanan environment. The objective is to reduce inequalities, help the poorest for harmony, stability, well-

being, social cohesion ... this social action is organized in the event of necessity, disaster, epidemic, pandemic ... It takes place at local, national and international level through classes, associations, cooperatives, NGOs...The mentality, the behavior, the habits, the attitudes ... of young people begin to change the game with individualism, "each for himself, God for all". Charities, altruism, philanthropy. fade from year to year. Selfishness takes precedence over generosity, individualism over collectivism, capitalism over socialism is it the fad, is it said?

After analyzing the data and validating the hypotheses in the Malian context, the results show: that there is a correlation between socio-cultural imperatives and social solidarity, that socio-cultural representations determine solidarity, that socio-cultural variables are factors, authors and actors of social solidarity. But one remark is obvious: a significant drop in social solidarity due to globalization, globalization, modernity, individualism, capitalism etc. especially at the level of the young generation with the meeting of cultures "the clash of cultures". Individuals and their behaviors play a mediating role between culture and social solidarity and tend towards individualism.

### **Conclusion**

After analysis, the results show that there is a significant correlation between the culture that conditions, determines, influences the behavior of the individual, which in turn affects and impacts solidarity. In the Malian context, culture determines and conditions solidarity. The observable indicators are mutuals, associations, cooperatives, aid, donations, legacies. The contribution of this research work consists in raising awareness and exploiting African socio-cultural variables for effective management of the community, of society.

It would be desirable to emphasize the impact of culture on the management of society and even organizations, to pose the problem of social solidarity (past, present, future), to explore and promote the sides culture positive.

### **References**

1. Émile Durkheim, from the division of social work, Paris, PUF, 1893.
2. Konaté, M. (2010) *is black Africa cursed?* Paris: Fayard.
3. M. DIA, *Contribution to the study of the cooperative movement in Africa*, Paris, African Presence, 1981, p. 5.

**Киреева А. В.**

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

## **ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Молодежь – двигатель прогресса. Современная молодежь имеет множество идей, замыслов, разработок для совершенствования современного мира. Таким образом, развитие цифровой экономики только подталкивает молодежь для быстрого и гибкого освоения новых технологий, что создаст новые перспективы для ее занятости. Цифровая компетенция молодежи позволяет иметь конкурентное преимущество для компьютеризации современной экономики. Молодежи очень важна поддержка опытных, квалифицированных людей старшего поколения, которые могли бы передать свой опыт в профессиональной деятельности.

Реализация трудового потенциала молодежи – это фактор экономического развития государства. Российская молодежь – это будущее Российской Федерации, ее защита и опора. Качественное образование, любовь к науке, мероприятия государства, которые имеют инновационный характер, инвестиции в системы непрерывного обучения, развитие компьютерной грамотности – это все относится к развитию современной экономики.

На наш взгляд, к развитию современной экономики и молодого поколения относится еще и следующее: создать благоприятные условия для формирования и развития личности молодежи. Например, советский педагог-новатор 50-60 годов XX века В. А. Сухомлинский считал: “Воспитание – это постоянное духовное обогащение ребенка.” Его целью было возвышение человека. “Каждый без исключения школьник, - подчеркивал педагог, - должен быть не только учеником, готовящимся к будущей жизни, но и человеком, живущим богатой, полнокровной, духовно-насыщенной жизнью уже сейчас, в школьные годы.” [9]

А вот цитата еще одного выдающегося советского педагога-новатора начала XX века А. С. Макаренко: “Научить человека быть счастливым нельзя, но воспитать его так, чтобы он был счастливым, можно.” [3]

С нашей точки зрения, эти слова можно отнести не только к современным детям и школьникам, но и к современной молодежи. В современных условиях с развитием цифровой экономики молодежи нужна поддержка и в воспитании, и в образовании, и в развитии трудового потенциала со стороны старшего поколения. Трудовой потенциал молодежи – это основа для развития современного общества и государства.

Поэтому проанализируем таблицу 1, где рассматривается распределение численности занятых по возрастным группам и уровню образования в 2019 году, чтобы понять в каком возрасте молодежь может быть больше востребованной на рынке труда.

Таблица 1

Распределение численности занятых по возрастным группам и уровню образования в 2019 году в Российской Федерации. [10]  
(в среднем за год; в процентах к итогу)

	Всего	Мужчины	Женщины
<b>Занятые – всего</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
в том числе в возрасте, лет:			
15 – 19	0,5	0,6	0,4
20 – 24	5,0	5,5	4,5
25 – 29	12,9	13,8	12,0
30 – 34	15,3	15,9	14,6
35 – 39	14,1	14,0	14,1
40 – 44	13,0	12,4	13,7
45 – 49	11,8	11,1	12,5
50 – 54	11,1	10,2	12,0
55 – 59	10,0	10,3	9,6
60 – 69	5,9	5,8	6,1
70 лет и старше	0,5	0,3	0,6
Средний возраст занятых, лет	41,3	40,8	41,8
<b>Занятые – всего</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
в том числе имеют образование:			
высшее	34,2	29,7	39,0
среднее профессиональное – всего	45,0	46,2	43,8
по программе подготовки специалистов среднего звена	25,6	21,8	29,6
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) <sup>1)</sup>	19,4	24,3	14,2
	Всего	Мужчины	Женщины
среднее общее	16,9	19,3	14,3

основное общее	3,7	4,6	2,7
не имеют основного общего образования	0,2	0,3	0,2

1) Включая начальное профессиональное образование.

Таким образом, если рассматривать распределение численности занятых по возрастным группам и уровню образования в 2019 году в Российской Федерации, указанную в таблице 1 можно сделать следующие выводы:

- число занятой молодежи 2019 году в возрасте 20-24 лет достаточно мало: мужчин - 5,5 %, женщин – 4,5%;
- число занятой молодежи 2019 году в возрасте 25-29 лет почти в два раза больше: мужчин – 13,8 %, женщин – 12 %;
- число занятой молодежи 2019 году в возрасте 30-34 лет больше, чем за предыдущий возрастной период: мужчин – 15,9 %, женщин – 14,6 %.

Покажем данные показатели на рисунке 1.

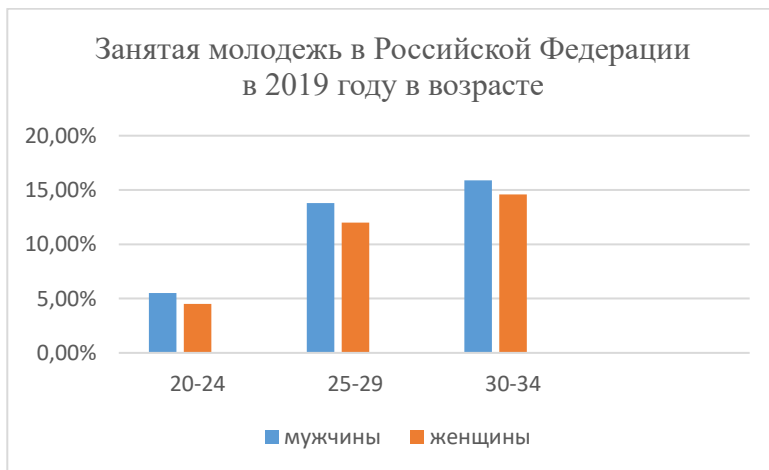


Рисунок 1: “Диаграмма о занятых в возрасте в 2019 году.”

По уровню образования занятых людей в Российской Федерации, имеющих:

- высшее образование: мужчин 29,7%, женщин 39%;

- среднее профессиональное образование: мужчин 46,2%, женщин 43,8 %.

Покажем данные показатели на рисунке 2.

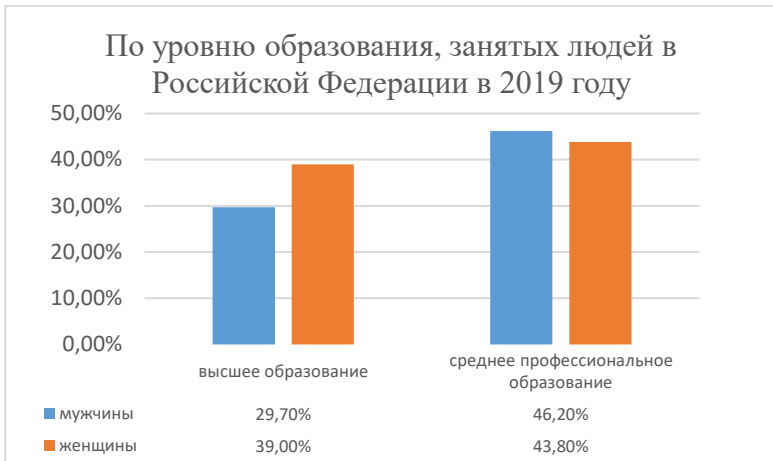


Рисунок 2: “Диаграмма по уровню образования, занятых людей в Российской Федерации в 2019 году.”

Данные статистики по Российской Федерации показывают, что занятых людей, имеющих в 2019 году среднее профессиональное образование значительно больше, чем высшее образование. Число занятой молодежи в 2019 году гораздо больше в возрасте 30-34 лет.

Исходя из полученных данных можно внести ряд предложений:

- доступность высшего образования;
- создание государством новых рабочих мест;
- переподготовка кадров;
- повышать уровень профессиональной деятельности;
- развивать и поддерживать крупный, средний и малый бизнес;
- работодатели должны участвовать в подготовке кадров в вузах, а именно: участвуя в разработке образовательных программ, участвуя в образовательном процессе и в итоговой аттестации студентов;
- наладить сотрудничество всех работодателей с вузами;



- государство и комитеты по делам молодежи должны принимать активное участие в трудоустройстве выпускников вузов.

### *Литература:*

1. [www.kremlin.ru](http://www.kremlin.ru)
2. [cyberleninka.ru](http://cyberleninka.ru)
3. <https://burido.ru/942-tsitary-makarenko>
4. <https://esj.today>
5. [profstandart.rosmintrud.ru](http://profstandart.rosmintrud.ru)
6. Трудовой кодекс РФ.
7. Киреева А. В. Цифровая экономика – шаг в будущее // Актуальные проблемы экономического развития. XI Международная научно – практическая конференция, 2020. С. 172 – 176.
8. Корчагина И. А. Занятость молодежи: российские и зарубежные тенденции // Вестник Евразийской науки. - 2019. – Т 11, № 5. – С. 42. Идентификационный номер статьи в журнале 51ECVN519
9. Мухин М.И. Гуманизм педагогики В. А. Сухомлинского. М.: институт развития личности РАО, 1994. 184 с.
10. Россия в цифрах.2020: Крат. стат. сб. / Росстат. – М.,2020 – 550 с. [Электронный ресурс]: [rosstat.gov.ru](http://rosstat.gov.ru)
11. Садовая Е. С. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда // Мировая экономика и международные отношения. – 2018. – Т.62, № 12. С. 35 – 45.
12. Цыганкова И. В. Мячин Ю. В. Трудовые ресурсы молодежи на рынке труда России и Франции // Экономика труда. – 2019. – Т. 6, № 2. С. 735 – 746.

**Клепикова М.А., Приставка Т.А.**

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

### **РОЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ В УСПЕШНОМ РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ**

На сегодняшний день в управленческой деятельности организаций серьезной проблемой является неэффективное управление, что значительно затрудняет деятельность компании во многих отраслях. В последнее время, за счет перехода экономики на новый этап, руководители должны изменять устоявшиеся и традиционные механизмы управления, что вызывает значительное затруднение у управленцев.

Непрофессиональное управление кадрами ведет к понижению качества труда в организациях. Очень важно, чтобы человек, который управляет персонал и какими-либо процессами обладал достаточной профессиональной подготовкой.

Основы профессионального потенциала у человека закладываются под воздействием семьи, школы, окружения, следовательно, до получения профессионального образования и включения в трудовую деятельность. Приобретение профессиональных осознанных знаний и навыков происходит уже при обучении в высшем учебном заведении. Однако, зачастую, знаний, полученных в университете не хватает, поэтому очень важно периодически проходить курсы повышения квалификации.

В современном мире повышение квалификации работников является неотъемлемой частью любой организации и предприятия, ведь трудовой персонал, обученный в соответствии с последними нововведениями и тенденциями, является основой стабильно развивающегося предприятия.

Учитывая то, что в наше время постоянно происходит преобразование экономического и общественного строя, востребованность организаций и предприятий в высококвалифицированных специалистах растет с каждым днем.

Большинство профессий требует своевременного и регулярного прохождения курсов повышения квалификации, именно поэтому эта тема с каждым днем все более актуальна.

Необходимость и частота повышения квалификации устанавливается трудовым законодательством индивидуально для каждого рода деятельности. Согласно четвертому пункту 196 статьи Трудового кодекса РФ, работодатель должен направлять своих сотрудников на курсы повышения квалификации, для того, чтобы они могли полноценно выполнять свои должностные обязанности. Согласно первому пункту 196 статьи Трудового кодекса РФ работодатель сам может принимать решение в необходимости прохождения курсов повышения квалификации своих сотрудников. Для каждой организации и предприятия порядок, частота и условия прохождения повышения квалификации устанавливается трудовым договором.

В зависимости от занимаемой должности и выполняемой работы периодичность прохождения курсов повышения квалификации будет различна. В таблице 1 представлены временные рамки прохождения повышения квалификации для наиболее распространенных профессий.

*Таблица 1.*

Периодичность прохождения курсов повышения квалификации в зависимости от вида выполняемой деятельности

<b>Вид деятельности</b>	<b>Периодичность прохождения курсов повышения квалификации</b>
<i>Педагоги</i>	1 раз в 3 года
<i>Офисные сотрудники</i>	1 раз в 5 лет
<i>Специалисты по охране труда</i>	1 раз в 3 года, а также по истечению 1 месяца после трудоустройства на работу
<i>Охрана труда при работе на высоте</i>	1 раз в 3 года
<i>Безопасность и охрана труда в строительстве</i>	1 раз в 3 года
<i>Руководители и сотрудники саморегулирующихся организаций</i>	1 раз в 3 или 5 лет
<i>Судьи</i>	1 раз в 3 года
<i>Государственные гражданские служащие</i>	1 раз в 3 года
<i>Работники железнодорожного транспорта</i>	1 раз в 3 года
<i>Сотрудники в сфере авиационной безопасности</i>	1 раз в 3 года
<i>Бухгалтеры</i>	1 раз в 3 года
<i>Служащие органов внутренних дел</i>	Для каждой категории служащих ежегодно составляется план в соответствии с ДПО МВД
<i>Водители, работники автомобильного и городского транспорта (наземного)</i>	Федеральные нормативы для данного рода деятельности не установлены

Проведение своевременных курсов повышения квалификации даст возможность удовлетворять возникшие потребности специалистов в получении полного объема необходимой информации, обновление

практических и теоретических знаний специалистов, повышений компетентности работников.

Обучение персонала, в основном, проводится с целью мотивации сотрудников и улучшения качества собственных кадров. Мотивация персонала происходит за счет того, что сотрудник получает знания, которых ему не хватало, после чего значительно повышается производительность его труда и качество его работы. Помимо этого, когда сотрудник получает знания за счет организации, он чувствует заботу о нем со стороны фирмы, тем самым он стремится работать лучше с целью повышения прибыли фирмы. Воспитание собственных кадров, также, является одной из основных целей обучения персонала, так как это дает возможность «получать» высококвалифицированных, опытных специалистов, чем принимать на работу большое количество сотрудников без опыта работы со стороны.

Так как курсы повышения квалификации с каждым годом становятся все более и более актуальными, то сейчас выделяют несколько видов повышения работоспособности и компетентности работников (табл.2)

Таблица 2.

Виды повышения квалификации и их особенности

<b>Виды повышения квалификации</b>	<b>Особенность данного вида повышения квалификации</b>
<i>Краткосрочные курсы повышения квалификации</i>	Данный вид повышения квалификации отличается тем, что время его проведения составляет менее 72 часов. В ходе краткосрочного повышения квалификации проводится тематическое обучение по конкретным проблемам и ситуациям на производствах. Знания на курсах такого типа дают высококвалифицированные работники данного предприятия, а обучаемыми по завершению курсов сдают экзамен или зачет, в зависимости от сложности курса.
<i>Длительные курсы повышения квалификации</i>	Данный вид повышения квалификации отличается тем, что время его проведения составляет от 100 до 500 часов. После прохождения данного вида курсов сотрудник сможет выполнять новые трудовые функции, так как целью таких курсов является углубленное изучение производственной и профессиональной деятельности для увеличения объемов знаний в конкретной сфере. На

	<p>долговременные курсы повышения квалификации отправляют сотрудников, которые уже имеют определенный опыт работы и достаточный набор знаний и навыков. По завершению курса обучающиеся, также, сдают экзамен или зачет. После успешного прохождения курса участникам выдается свидетельство или сертификат, подтверждающий полученные ими знания, навыки.</p>
<p><i>Проведение тематических семинаров</i></p>	<p>Данный вид повышения квалификации отличается тем, что время его проведения составляет от 72 до 100 часов. Данный вид курсов направлен на ускоренное изучение новых знаний и навыков в определённой сфере, после чего у сотрудника появляется возможность работать в новых условиях. Данный вид повышения квалификации, также, отличается тем, что занятия проходят в виде тематических семинаров, тренингов. После прослушивания необходимо материала сдается экзамен или зачет, в зависимости от сложности курса. По завершению прохождения курса участникам выдается удостоверение, подтверждающее полученные ими знания и навыки.</p>

Современные организации и производства выдвигают серьезные требования к профессиональным навыкам и умениям своих сотрудников, так как хорошая подготовка специалистов позволяет в короткие сроки реализовать научные, технические, экономические идеи на практике, что будет значительно улучшать рейтинг и финансовую составляющую фирмы.

Учитывая то, что необходимость прохождения курсов повышения квалификации может быть вызвана разными причинами, следовательно, существует множество методов организации данного мероприятия. На данный момент выделяют несколько методов повышения квалификации (рисунок 1), где каждый метод по-своему помогает сотрудникам решать ту или иную рабочую ситуацию.



Рисунок 1. Методы повышения квалификации трудового персонала

С каждым годом растет численность организаций и предприятий, тем самым растет и конкуренция между этими компаниями. Для того, чтобы фирма всегда занимала лидирующие позиции на рынке необходимо, чтобы в ней трудились высококвалифицированные профессионалы своего дела.

Главной производственной силой на всех предприятиях был и остается человек, который способен своим трудом создать материальные и экономические ценности. Давно известно, что чем выше потенциал сотрудников фирмы, тем лучше и продуктивнее она функционирует. Если руководитель фирмы будет уделять должное внимание повышению квалификации специалистов, то это даст возможность беспрепятственно реализовывать новые научные, технические, организационные идеи на предприятии.

Обязательным условие благополучного развития организации является своевременное обучение сотрудников, так как в процессе трудовой деятельности человек будет сталкиваться с проблемами, решение которых можно найти только в случае, если специалист имеет необходимый набор знаний и умений.

*Литература:*

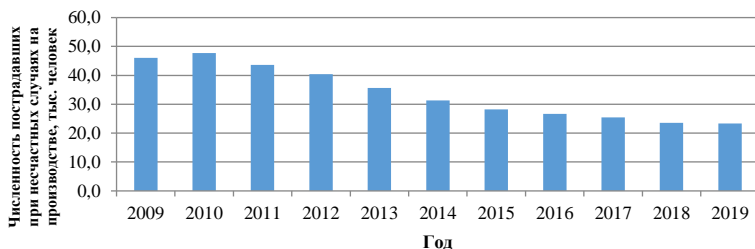
1. Батышев С.Я. Подготовка рабочих кадров. М.: Экономика, 2011. 248 с.
2. Ванкевич Е.В. Экономические проблемы становления рынка труда // Экономика страны. 2013. №3. С.9-15.
3. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов. М.: Экономика, 2015. 208 с.
4. Гуртова Е.С. Социально-экономическая эффективность подготовки кадров // Сборник научных трудов. 2014. №5. С.78-81.
5. Бережная И.А. Оценка знаний как элемент стратегии среднего профессионального образования // Специалист. 2017. №2. С.90-94.

**Климова Е.В., Семейкин А.Ю., Томаровщенко О.Н.**

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

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В СФЕРЕ  
БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА**

Ведущим фактором оценки уровня безопасности трудового процесса любого объекта экономики является степень эффективности системы обучения работников и будущих специалистов требованиям охраны труда [1-3]. Согласно статистическим данным Федеральной службы государственной статистики о производственном травматизме в период с 2010 года наблюдается умеренное снижение численности пострадавших при несчастных случаях, рис. 1. За последние 3 года этот показатель существенно не изменяется. Однако проблема минимизации уровня производственного травматизма не теряет своей значимости. Одной из основных причин травмирования и гибели работников при выполнении ими должностных обязанностей является человеческий фактор, обусловленный недостаточным знанием требований безопасности.



**Рис. 1. Данные Федеральной службы государственной статистики о производственном травматизме**

Для эффективного решения данной проблемы требуется совершенствование технологии обучения работников и студентов вопросам безопасности труда с целью повышения не только уровня теоретических знаний, но и закрепления практических навыков с последующим развитием культуры охраны труда [4-6]. Актуализация структуры, объема, содержания и периодичности образовательных программ должна удовлетворять требованиям рынка труда и наукоемкости технологических процессов.

Для проведения исследования сектора образовательных технологий по охране труда в г. Белгороде использовали информационную базу Минтруда России «Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда». Перечень организаций, зарегистрированных в городе Белгороде, выбирали из реестра аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда. Также исследовали информацию, предоставленную wybranными организациями на их официальных сайтах. Результаты представлены в табл. 1.

*Таблица 1*

**Деятельность аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, г. Белгород**

№	Наименование организации	Предоставляемые услуги					
		Обучение	Аудит	Оценка профрисков	Аутсорсинг	СОУТ	ПК
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Центр охраны труда БГТУ им. В.Г. Шухова	+		+			



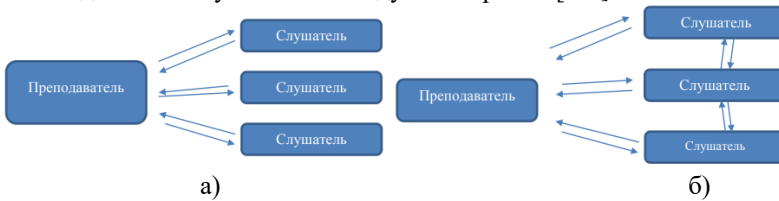
2	ООО «Белгородский санитарно-эпидемиологический сервис»	+	+	+	+	+	+
3	ЧОУ ДО «Центр подготовки персонала»	+	+		+		
4	ООО «МИЛАРМ–Сервис»	+	+	+	+	+	+
5	ООО «ЛЕВОС»	+	+		+		+
6	Учебный Консультационно-Аналитический Центр «Константа»	+					
7	Областное автономное учреждение «Центр охраны труда Белгородской области»	+	+		+	+	+
8	ОГАУ ДПО «Учебно-курсовой комбинат»	+					
9	ООО «Центр подготовки кадров»	+					
10	АНО ДПО Учебно-методический центр «СТИМУЛ»	+					
11	Институт развития современных образовательных технологий (ИРСОТ)	+					
12	ЧОУ ДПО «Учебный Центр Крансервис»	+					
13	ООО «СОТ Черноземье»	+	+	+	+	+	+
14	АНО ДПО Учебный центр «ГАЗСЕРВИС»	+					
15	ОГАПОУ «Белгородский политехнический колледж»	+					
16	АО «Газпром газораспределение Белгород»	+					

Таким образом, 16 организаций г. Белгорода оказывают образовательные услуги в сфере охраны труда. Анализ формы обучения данных организаций показал, что 80 % используют заочную форму обучения с использованием дистанционных технологий.

Переход образовательных учреждений на дистанционный формат обучения в 2020 году является вынужденной и необходимой мерой, направленной на минимизацию распространения новой коронавирусной

инфекции. Поэтому в современных реалиях требуется совершенствование образовательных технологий с учетом данного формата.

Дистанционный вид обучения набирает значимость в перечне классифицирования образовательных технологий с использованием интегрирования активных и интерактивных форм компетентного подхода, при которых преподаватель и слушатели взаимодействуют друг с другом в ходе занятия, а также осуществляется диалоговое взаимодействие слушателей между собой рис. 2 [7-9].



**Рис. 2. Методология активного (а) и интерактивного (б) обучения**

В структуре дистанционного классического обучения выделяют следующие модули [10-13]:

- теоретическая база в виде интерактивного учебного курса (видео - лекции и презентации);
- актуальная нормативная база, содержащая нормативные документы, структурированные по модулям дисциплины;
- библиографическая база, содержащая учебные пособия, методические рекомендации и иные разъяснительные документы;
- практическая база в виде комплекса заданий для текущей, промежуточной и итоговой проверки знаний (тесты, расчетные и ситуационные задачи).

Распространенными способами углубления профессиональных компетенций являются профильные тренинги, деловые и квест- игры, мастер-классы, вебинары в виде тьюторской поддержки слушателей и пр. На предприятиях активно используются деловые игры по охране труда: «Золото Аляски», «Дикий Запад», «Битва Токов», «Марсианские хроники». Актуален перевод этих игр в формат «компьютерной игры» с возможностью дистанционного серверного доступа участников для развития практических навыков по технике безопасности с помощью технологии виртуальной реальности и VR-тренажеров. Также актуальна разработка программных продуктов и мобильных приложений по охране труда для эффективной подготовки к экзамену по технике безопасности, где работники могут пройти обучающие курсы и оценить предварительный уровень своей подготовки (например, приложение

«Олимпокс»). Данные технологии позволяют повысить интерес к обучению как у студентов, так и у работников.

Для автоматизации документооборота и проведения обучения (вебинарные комнаты, проверка знаний) по охране труда на предприятиях активно применяется онлайн-сервис «Dval4», охватывающий систему управления при медицинских осмотрах, психиатрических освидетельствованиях, выдачи СИЗ и СИОС, обеспечении электробезопасности и СОУТ [13-15]. Для проведения лабораторных занятий наибольшей популярностью пользуются: программный лабораторный комплекс «Безопасность жизнедеятельности и охрана труда» (разработчик SunSpire Art group), виртуальный практикум «Производственная безопасность» ЛП-БЖ-ПР (разработчик ООО НПП «Учтех-Профи»).

Таким образом, целью обучения по охране труда с применением дистанционных образовательных технологий является минимизация уровня производственного травматизма, профессиональной и профессионально обусловленной заболеваемости, а также повышение квалификационных навыков у работников в рамках их профессиональных и общественных обязанностей по специальным вопросам обеспечения безопасности трудового процесса в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Постановлением Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 N 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

#### *Литература:*

1. Утюганова В.В., Мун А.А. Формирование программы обучения молодых специалистов вопросам безопасности жизнедеятельности // Техносферная безопасность: материалы Седьмой Нац. науч.-техн. конф. (Омск, 17 окт. 2020 г.). Омск: Изд-во ОмГТУ, 2020. С. 39-42
2. Сердюк В.С., Ковальковская Н.О., Кулешов В.В. Перспектива внедрения Agile-подхода в систему управления охраной труда // Техносферная безопасность: материалы Седьмой Нац. науч.-техн. конф. (Омск, 17 окт. 2020 г.). Омск: Изд-во ОмГТУ, 2020. С. 30–34.
3. Пшеничнова Е.А. Алгоритмизация процесса обучения по охране труда // Безопасность и охрана труда. 2017. № 1 (70). С. 66-71.
4. Рыжиков Е.Н., Климова Е.В., Носатова Е.А., Хлусова В.П. Совершенствование системы управления охраной труда и промышленной безопасностью с учетом анализа и прогнозирования производственного микротравматизма // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2019. № 7. С. 194-205.

5. Баскаков Э.Н. Снижение травматизма на МПП ВКХ «ОРЕЛВОДОКАНАЛ» совершенствованием обучения охране труда // Сборник статей победителей X Международной научно-практической конференции: в 3 частях. 2017. С. 147-149.

6. Рябова В.Е. О подготовке специалистов по охране труда в образовательных организациях высшего образования // Актуальные проблемы охраны труда и безопасности производства. Материалы X Юбилейной международной научно-практической конференции. 2017. С. 118-124.

7. Лебедева Н.В. Современные образовательные технологии в дополнительном профессиональном образовании специалистов социальной сферы. М.: ИДПО ДТЭСЗН г. Москвы. 2017. 170 с.

8. Попова И.А. Сравнительный анализ различных форм обучения по вопросам охраны труда // Проблемы безопасности российского общества. 2018. № 1. С. 9-15.

9. Апатцев В.И., Аксенов В.А., Раснок Д.Л., Завьялов А.М., Голышева Г.В. Развитие системы подготовки кадров, обеспечивающих безопасность производственных процессов // Техносферная и экологическая безопасность на транспорте (ТЭБТРАНС-2016): материалы V Юбилейной Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 26–28 октября 2016 г. – СПб.: ФГБОУ ВО ПГУПС, 2016. 232 с. С. 9-15.

10. Сердюк В.С., Крысов И.С. Повышение эффективности обучения охране труда работников и профессиональной переподготовки специалистов по охране труда на основе системы дистанционного обучения и контроля знаний «Educenter» // Охрана и экономика труда. 2013. № 4 (13). С. 44-47.

11. Утюганова В.В. Мун, А.А. Методы повышения культуры безопасности труда бакалавров // Материалы Всерос. студ. научно-практической конференции с международным участием «Грани педагогики безопасности». – Екатеринбург. 2018. С. 251-256

12. Каверзнева Т.Т., Киреева Л.А. Анализ проекта порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников организаций // Безопасность в чрезвычайных ситуациях. сборник научных Всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. 2018. С. 33-39.

13. Данакин Н.С., Строкова В.В., Чикилева Е.Н., Щербакова А.И., Васнева В.А. Транс дисциплинарная научно-образовательная система подготовки кадров «школа – вуз – предприятие»: концепция и практическое внедрение // Вестник Воронежского государственного

университета. Серия: История. Политология. Социология. 2016. № 4. С. 32-37.

14. Климова Е.В., Чугунов А.С. Перспективы дистанционного обучения по охране труда // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. сборник материалов VIII международной научно-практической конференции, посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов: в 2 частях. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2016. С. 238-242.

15. Семейкин А.Ю., Хомченко Ю.В. Совершенствование профессиональной подготовки специалистов по направлению «Техносферная безопасность» за счет внедрения в учебный процесс автоматизированных систем мониторинга условий труда. 2012. № 6, С.15-20.

**Клокова Е.А.**

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

### **АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ВЫСТУПЛЕНИЙ СПОРТСМЕНОВ СССР И РОССИИ НА ЗИМНИХ ПАРАЛИМПИЙСКИХ ИГРАХ**

Спорт — это жизнь. Это любовь, страсть, надежда и вера. Это тяжкие минуты горя и счастливые минуты радости. Это то, что соединит всех нас. Навсегда. Пламя в наших сердцах. Спорт — это всё. Гармоничное сочетание интеллекта, физических и духовных сил высоко ценилось человеком на протяжении его развития и совершенствования.

Зимние Паралимпийские игры начинаются с 1976 года. Первые игры прошли в Швецком, они заложили страницы о мужестве, силе и храбрости спортсменов, которые имеют ограниченные возможности. Удачное проведение первых зимних Игр дало возможность организовать последующие соревнования в 1980 (Гейло, Норвегия) и в 1984 (Инсбрук, Австрия) годах. Но спортсмены Советского Союза первый раз приняли участие только в 1988 году на IV Зимних Паралимпийских играх, которые снова состоялись в Австрийском Инсбруке. В связи с тем, что у спортсменов не было достаточного опыта в состязаниях аналогичного уровня, советская сборная заняла лишь 15 место в Неофициальном командном зачёте, копилка страны пополнилась двумя бронзовыми медалями, которые завоевала лыжница Валентина Григорьева на дистанциях 5 и 10 км. К огромному сожалению, на этом победы

Паралимпийской сборной Советского Союза завершают своё существование [1].

В 1991 году СССР распадается, это значило, что СССР прекращает свое существование как отдельное государство.

В V Зимних Паралимпийских играх 1992 года, которые прошли в Тине и Альбервиле (Франция), наша страна принимала участие под Флагом объединенной команды. Спортсмены показали неплохие результаты и заняли 3 место в неофициальном командном зачёте с 10 золотыми, 8 серебряными и 3 бронзовыми медалями. Именно во Франции у наших паралимпийцев появилась первая золотая медаль в биатлоне, которая была завоёвана Борисом Богдановым на дистанции 7,5 км среди мужчин, у которых было нарушение зрения.

В 1994 году на VI играх в Лиллехаммере (Норвегия) наша страна занимает 5 место в командном зачёте. Именно в этот год за право стать паралимпийскими чемпионами начала бороться Сборная России.

В этих играх принимали участие 16 спортсменов-инвалидов из России. Спортсмены принесли в копилку страны 10 золотых, 12 серебряных и 8 бронзовых медалей.

Начиная с 1994 года время проведения Зимних Олимпийских игр сдвинуто на два года относительно времени проведения летних игр.

VII Зимние Паралимпийские игры 1998 года первый раз проводились на азиатском континенте — в Нагано (Япония). Впервые в Паралимпиаде участвовали лыжники. Сборная России снова повторяет свой результат и в неофициальном командном зачете и занимает лишь 5 место, но улучшает свой предшествующий результат на 2 золотые медали (12 золотых, 10 серебряных, 9 бронзовых медалей).

В 2002 году VIII Зимние Паралимпийские игры проводились в Солт-Лейк-Сити (США). Россия так же решительно держится на 5 месте, у нее 7 золотых, 9 серебряных и 5 бронзовых медалей. Лыжники сборной завоевали 7 золотых медалей, 8 серебряных и 3 бронзовых медали, уступив при этом только норвежцам [3].

Победа, к которой Россия так долго шла достается сборной только на IX Зимних паралимпийских играх в Турине (Италия). У спортсменов сборной 33 медали – из них 13 золотых, 13 серебряных и 7 бронзовых. У Германии, которая заняла второе место всего 18 медалей, Украина заняла третье место, Франция — четвертое. Трехкратной паралимпийской чемпионкой стала Любовь Васильева.

В X Паралимпийских играх в Ванкувере (Канада), которые состоялись в 2010 году, сборная России заняла второе место в общекомандном зачете, она завоевала 38 медалей, из них 12 золотых, 16 серебряных и 10 бронзовых. Самым титулованным из россиян на

Паралимпиаде стал Ирек Зарипов, который завоевал четыре золотых и одну серебряную медаль в лыжных гонках и биатлоне. Три золотых медали принес Кирилл Михалов, два — у Анны Бурмистровой и Сергея Шилова [2].

Настоящий фурор за всю историю зимних паралимпийских игр произвела сборная нашей страны на XI Зимних играх в Сочи (Россия). Сборная России установила новый рекорд по общему количеству медалей, она завоевала 80 медалей, прежде рекорд принадлежал сборной Австрии — 70 медалей, который был установлен в 1984 году.

Наши паралимпийцы первый раз заняли призовые места в следж-хоккее и кёрлинге на колясках.

Победителем XI Зимних Паралимпийских игр становится Роман Петушков. Роман завоевал 6 золотых медалей всего за одну олимпиаду, притом, что на прошлой олимпиаде он заслужил серебро в лыжных гонках (15 км) и бронзу в биатлоне (12,5 км). Спортсмен выступил сразу в 2 видах спорта и в обоих добился высших наград. (Биатлон, сидя, 7.5 км, 12.5 км, 15 км; Лыжные гонки, сидя, 15 км, спринт, 1 км, открытая эстафета).

В 2014 году Россия первый раз в своей истории принимала зимние Паралимпийские игры [4].

Проанализировав достижения Сборной страны на Зимних Паралимпийских играх, была составлена Таблица № 1, которая демонстрирует прогресс отечественных спортсменов за всю историю участия. В таблице показаны отдельное количество золотых, серебряных и бронзовых медалей, общее количество завоеванных медалей, а также высчитана доля от общего числа медалей, приходящаяся на Сборную команду страны.

Таблица 1

Результаты сборной страны на Зимних Паралимпийских играх с 1988 по 2014гг [4].

Год, номер и место проведения Паралимпийских игр	Кол-во золотых медалей	Кол-во серебряных медалей	Кол-во бронзовых медалей	Общее количество медалей	Доля от общего числа медалей	Место в неофициальном командном зачете
Сборная СССР						
1988 год (IV Зимние Параолимпиады)	-	-	2	2	0,7%	15

йские игры)						
Объединенная команда						
1992 год (V Зимние Параолимпи йские игры)	10	8	3	21	8,9%	3
Сборная России						
1994 год (VI Зимние Параолимпи йские игры)	10	12	8	30	7,5%	5
1998 год (VII Зимние Параолимпи йские игры)	12	10	9	31	8,4%	5
2002 год (VIII Зимние Параолимпи йские игры)	7	9	5	21	7,5%	5
2006 год (IX Зимние Параолимпи йские игры)	13	13	7	33	18,9 %	1
2010 год (X Зимние Параолимпи йские игры)	12	16	10	38	19,7 %	2
2014 год (XI Зимние Параолимпи йские игры)	30	28	22	80	37%	1

Проанализировав данные Таблицы № 1, можно составить график (рис 1), на котором можно пронаблюдать динамику итогов выступления отечественных спортсменов на Зимних Паралимпийских играх с 1988 по 2014 гг.



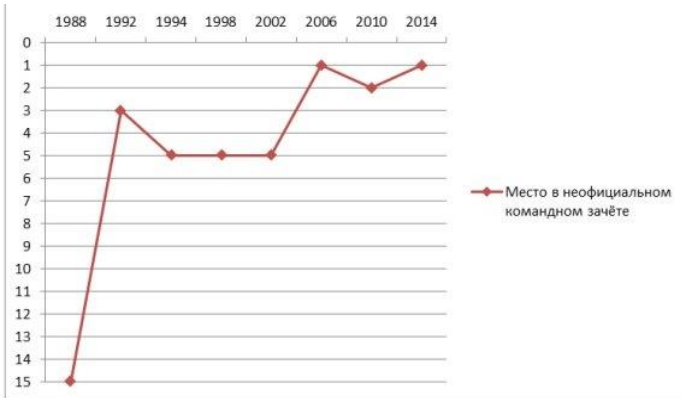


Рис. 1 Динамика итогов выступления отечественных спортсменов на Зимних Паралимпийских играх с 1988 по 2014 г

Также Паралимпийские игры проходили и в 2018 году. В общекомандном зачете на Паралимпийских играх — 2018 спортсмены из России заняли второе место, выиграли 8 золотых, 10 серебряных и 6 бронзовых медалей. Больше всего медалей Паралимпиады-2018 команде принесла Михалина Лысова (спортсмены с нарушением зрения). На ее счету золото в биатлоне на 6 и 12,5 км, серебро в лыжных гонках на дистанции 7,5 км классическим стилем, в лыжном спринте, биатлоне на 10 км и бронза в лыжных гонках на 15 км.

Три золотые медали завоевала Екатерина Румянцева (спортсмены с поражением опорно-двигательного аппарата, выступающие стоя). Она стала лучшей в лыжных гонках на 15 км, биатлоне на 6 и 10 км. На ее счету также серебро в лыжных гонках на дистанции 7,5 км классическим стилем и биатлоне на 12,5 км.

Проанализировав предоставленные данные, можно сделать следующие выводы: наиболее успешные результаты выступления отечественных паралимпийцев отмечаются в 2006 году на IX Зимних Паралимпийских играх в Турине (Италия) и в 2014 году на XI Зимних Паралимпийских играх в Сочи (Россия). Менее благополучными по результатам оказались IV Зимние Паралимпийские игры 1988 года, которые проходили в Инсбруке (Австрия). Наиболее положительная динамика достижения высоких паралимпийских показателей замечается в период с 2006 по 2014 гг. С 1994 по 2002 гг. происходит время застоя по продвижению в общем рейтинге по количеству олимпийских наград [5].

Учитывая все вышесказанное, можно сделать вывод о том, что результаты выступления спортсменов СССР и России на Зимних Паралимпийских играх имеют положительную динамику, о чем четко свидетельствуют данные статистики, которые отражают основные показатели участия Сборной команды страны в международном паралимпийском движении.

### *Литература:*

1. Большая олимпийская энциклопедия: чемпионы и рекордсмены. Страны-участницы. Завоеванные награды. Олимпийские виды спорта. Рекорды и достижения / [Бакал Д.С. и др.]. – Самое полн. соврем. изд. – Москва : Эксмо, 2015. – 591 с.
2. Голошапов Б.Р. История физической культуры и спорта: Учеб. пособие. - М., 2016.- С. 56-58.
3. Евгений Гик, Екатерина Гупало Паралимпийские игры // Наука и жизнь – 2015. - №3. – С. 15-18.
4. Зимние олимпийские игры: история, хронология, статистика [электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.istorya.ru/referat/referat3/0319.php>
5. Официальный сайт Олимпийских Игр Сочи-2014 [Электронный ресурс] // URL: <http://www.sochi2014.com>.

**Клокова Е.А.**

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

## **МЕРОПРИЯТИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА**

**Аннотация:** современные тенденции (пандемия COVID19), необходимость ограничения контактов, приводят к необходимости применения дистанционных технологий в образовательной деятельности, в том числе и в реализации учебного процесса по физической культуре. В представленной работе приводятся ряд решений в реализации дистанционной формы занятий.

**Ключевые слова:** дистанционное образование, мессенджеры, физическая культура, результативность, видео файл, дневник самоконтроля.

В современных условиях возникла ситуация, потребовавшая ограничения контактов и количества людей в одном месте. Но процесс обучения в вузе связан со скоплением студентов в учебных аудиториях и

общением преподавателей и студентов, преподавателей между собой, что по мнению специалистов медицины способствует распространению вируса COVID19.

Не менее важным является ограничение в контактах людей в возрасте 65 и больше лет. А так как средний возраст профессорско-преподавательского состава 50 и больше лет, то вопрос об внедрении дистанционной формы организации и проведения занятий становится актуальным.

Для оценки эффективности были проведены опросы профессорско-преподавательского состава и студентов, так же результаты тестирования уровня физической подготовленности студентов в начале осеннего семестра.

В результате сдачи нормативов было выявлено, что по показателям выносливости 5% юношей и 2% девушек сдали тест бег 3км. юноши и 2 км. девушки на 5 баллов. 12% юношей и 6% девушек преодолели обозначенную выше дистанцию на оценку 4 балла. Результаты, соответствующие 3 баллам, показали 21% юношей и 19% девушек. Остальные преодолели обозначенную дистанцию с результатом 2 балла.

Приведенные результаты говорят о низком уровне выносливости у юношей и девушек.

С силовой выносливостью у юношей и девушек дела обстоят так же, как и с выносливостью. 2% юношей подтянулись количество раз, соответствующее 5 баллам. На 4 балла подтянулись 8% юношей. 12% показали результат, соответствующий 3 баллам. Остальные выполнили данный тест с результатом, соответствующий 2 баллам.

Девушки сдавали тест отжимание от гимнастической скамьи из положения лежа. У девушек ситуация с силовой выносливостью так же вызывает вопросы. На оценку 5 баллов выполнили тест 4% тестируемых. На 4 балла отжалась 11% девушек. Результат, соответствующий 3 баллам, показали 28% принявших участие в тестировании. Остальные показали результаты соответствующий 2 баллам.

Данное состояние дел соответствует данным приведенными Михайлова С.В., Сидорова Т.В., Полякова Т.А., Кузмичев Ю.Г., Яичников И.К., Антонов А.Я., Лосев А.С., Малыгин И.Е., Полуянова О.А. (2015), Егоров Д.Е. (2000), которые указывали на низкий уровень физических качеств, особенную тревогу вызывают показатели выносливости, которые по данным Акимжанов А.Т., Чернышева И.В., Егорычева Е.В., Шлемова М.В. (2014) имеют высокий уровень корреляции с состоянием здоровья.

Для выявления факторов влияющим на уровень физической подготовленности был проведен опрос методом анкетирования студентов и профессорско-преподавательского состава.

Анкета была анонимной, указывали только пол, возраст, курс.

В ходе выявления правдивости показателей отправки дневников самоконтроля выяснилось, что 21% юношей отправляли дневник, заполненный без измерения показателей, т.е. без измерения ЧСС, так как не умеют правильно определять ЧСС. Со слов студентов, в школе учитель указывал, где необходимо расположить пальцы для подсчета частоты сердечных сокращений, но практически ЧСС не подсчитывали. Видео файл с выполнением упражнений студенты не отправляли так как со слов, опрашиваемых трафик интернета, не позволял отправлять большие файлы. Так как осуществить данный контроль за выполнением заданий в данном случае не представлялось возможным, то студенты в большинстве своем видео файл не отправляли, или отправляли файл, где были сняты только несколько упражнений. Остальное со слов студентов снимать не было смысла, так как объем отправляемых файлов был большим и отправить не представлялось возможным.

На вопрос «Если отправляли данные не соответствующие действительности, что подвигло Вас к этому». Студенты ответили, что «Если невозможно осуществить контроль, то почему бы не отправить файл какой придумаем. Следующим фактором, влияющим на активность занятий различными видами спортивной деятельности, является отсутствие коллектива. Одному не было желания заниматься, так как в коллективе заниматься интереснее. Постоянные трансляция угрозы заболевания COVID 19 заставляет подумать прежде, чем пойти заниматься различными видами спортивной деятельности в условиях парка или стадиона. В условиях квартиры выполнять упражнения, конечно можно, но есть большая вероятность травмирования, так как квартиры не приспособлены для занятий физической культурой. В частных домах ситуация лучше. Так студенты проживающие в частных домах занимались физической культурой во дворе дома, если позволяли погодные условия. В данных занятиях со слов студентов не редко принимали участие и родственники желающие поддержать занимающегося или желающие самостоятельно позаниматься физической культурой.

Со слов опрашиваемых, у 30% респондентов дома заниматься тоже нет желания. Одним из условий, снижающих интерес к занятиям физической культурой дома, является присутствие родных и близких дома, которые пытаются подсказывать или комментировать действия занимающихся, не имея для этого ни знаний, ни опыта.

По данным Ильина Е.П. (2003), Ильина А.А., Марченко К.А., Капилевича Л.В., Давлетьярова К.В. (2012), Леонтьева В.Г. (2002), Лубышева, Л.И. (1997) не сформированная мотивационная сфера является

фактором, непосредственно влияющим на сознательность и активность занятий различными видами спортивной деятельности.

Так же по результатам опросов студентов было выявлено, что интерес вызывают занятия, когда можно видеть динамику роста уровня физической подготовленности. Так студенты указали, что им интересно заниматься, используя различные устройства, позволяющие контролировать уровень частоты сердечных сокращений, так называемые кардио мониторы. Так же интерес вызывают использование различных устройств (плееров, телефонов и т.д.) улучшающих эмоциональный фон и снимающий чувство монотонности при занятиях в условиях ограниченной площади. Данное интересно так же когда вынужден заниматься один в условиях двора дома или спортивной площадки или стадиона.

Использование различных устройств поможет повысить интерес к занятиям различными видами спортивной деятельности, так же при наличии программного обеспечения позволит контролировать динамику и уровень физической подготовленности.

Преподавателям данный аспект может быть интересен прежде всего, как способ повышения интереса и мотивации к самостоятельным занятиям различными видами спортивной деятельности, особенно в условиях ограничения контактов.

Проанализировав требования к функционалу программного обеспечения, для самостоятельных занятий пришли к следующему:

- необходимо контролировать объем выполненной работы во время занятия;
- контроль за интенсивностью нагрузки;
- контроль за объемом и интенсивностью нагрузки в течении дня, нескольких дней, недели, и т.д.;
- возможность геолокации пройденной или преодоленной дистанции;

Перечисленные условия были предложены студентам учебных групп, занимающихся дистанционно. В конце каждого занятия студенты отправляли трек преодоленной дистанции. Так же преподавателю отправляли показатели ЧСС, дневник самоконтроля, по возможности (если позволял тариф и трафик интернета) отправляли видео файл выполняемых упражнений.

Требования к треку дистанции были следующие:

- дистанцию преодолеваем бегом, пешком или на велосипеде, самокате;
- обязательно указываем как способ преодоления дистанция;

- динамика ЧСС должна быть в диапазоне указанным преподавателем;
- при разрабатывании маршрута дистанции избегать мест скопления людей.

Особенно приходилось акцентировать внимание на состоянии здоровья. Выдвигалось обязательное требование - если появлялись признаки заболевания необходимо обратиться к врачу! Скан справки обращения обязательно отправляли преподавателю. Студенты имеющие противопоказания к тем или иным видам деятельности выполняли нагрузку в соответствии с предписанием врача.

По опросам студентов, в результате предложенных профессорско-преподавательским составом рекомендаций, были достигнуты следующие результаты:

- повышен интерес к занятиям различными видами спортивной деятельности;
- студенты наглядно получили возможность отслеживать динамику физической подготовленности;
- со слов студентов, пребывание в условиях ограниченного пространства (квартира, дом, двор) стало менее утомительным;

Анализируя приведенные результаты пришли к следующим выводам:

- необходимо более активно применять различные устройства контроля ЧСС;
- в условиях ограничения контактов необходимо предоставлять возможность занятий различными видами спортивной деятельности в парках, лесу и т.д., избегая мест скопления людей;
- во время занятий, в условиях ограничения контактов более активно использовать устройства прослушивания музыки и снимающие психологическое напряжение (\*плееры, смартфоны и т.д.).

—

#### *Литература:*

1. Акимжанов А.Т., Чернышева И.В., Егорычева Е.В., Шлемова М.В. Выносливость как одно из важнейших физических качеств // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 7-2.
  2. – С. 71-72;
- URL: <http://expeducation.ru/ru/article/view?id=5566> (дата обращения: 10.10.2020).

2. Ильин А.А., Марченко К.А., Капилевич Л.В., Давлетьярова К.В. Формы и способы мотивации студентов к занятиям физической культурой // Вестник Томского государственного университета, 2012. – № 360.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
4. Леонтьев В.Г. Мотивация и психологические механизмы ее формирования. - Новосибирский полиграфкомбинат, 2002. – 264.
5. Лубышева, Л.И. Современный ценностный потенциал физической культуры и спорта и пути его освоения обществом и личностью / Л.И. Лубышева // Теория и практика физической культуры 1997. - № 6. - С. 10-15.
6. Михайлова С.В., Сидорова Т.В., Полякова Т.А., Кузмичев Ю.Г., Яичников И.К., Антонов А.Я., Лосев А.С., Малыгин И.Е., Полуянова О.А. Оценка физической подготовленности студентов // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 6.; URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=23645> (дата обращения: 09.10.2020).

**Ковалева М.В.**

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

### **ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАНЯТИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ С УЧЁТОМ УРОВНЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ**

Процесс физического развития человека обусловлен естественными процессами, в результате которых отмечаются изменения природных морфофункциональных свойств организма. Формы и функции организма претерпевают существенные изменения: увеличение размеров и массы тела, изменение функциональных возможностей организма и т.д. Нужно так же отметить значимую зависимость процесса физического развития от условий жизнедеятельности человека. В данном случае физическое воспитание играет ведущую роль. Зная и умело используя объективные аспекты возрастной периодизации, особенности организма занимающихся, можно создавать определённые условия, позволяющие оптимизировать развитие жизненно важных физических качеств, двигательных умений и навыков, для формирования гармонично развитой личности.

В связи с этим на занятиях физической культурой в вузах, необходимо уделять максимум внимания индивидуальным способностям, умениям и навыкам, полученным студентами еще в школе. Выполнение данной задачи затрудняется тем, что это возможно только в тех случаях,

когда наполняемость в группах небольшая и есть возможность уделить больше внимания каждому студенту. В данном случае меняется стиль общения, и сама методика преподавания. Поэтому преподаватель должен хорошо знать особенности студента, его возможности, уровень физического развития, функциональной подготовленности, а так же в случае если имеются, особенности нарушений в состоянии здоровья.

Студенты с ослабленным здоровьем чаще не могут выполнять традиционных заданий, поэтому им требуется особая форма предъявления материала. Суть дифференцированного подхода заключается не в облегчении подачи материала, а нахождении более простого пути к конечной цели – здоровью. Для решения проблем здоровья нужна единая система знаний по практической деятельности сохранения здоровья, целью которой является сохранение, укрепление и улучшение здоровья людей через освоение практических умений и навыков, опыта их использования для жизненной и профессиональной деятельности [3].

Преподавателю очень важно подобрать виды двигательной активности и комплексы упражнений согласно уровню подготовленности занимающихся, кроме того, очень важно определить и интенсивность индивидуальной нагрузки по ЧСС студента. Индивидуальные зоны интенсивности нагрузок определяются с ориентацией именно на ЧСС. Физиологи определяют четыре зоны интенсивности нагрузок. Разделение нагрузок на зоны имеет в своей основе не только изменение ЧСС, но и различия в физиологических и биохимических процессах при нагрузках разной интенсивности.

Нулевая зона характеризуется – аэробным процессом энергетических превращений при ЧСС до 130 ударов/мин. для студентов СМГ. При такой нагрузке не возникает кислородного долга, поэтому тренировочный эффект обнаруживается лишь у слабо подготовленных студентов. Нормирование физической нагрузки по уровню аэробной выносливости позволяет индивидуально регулировать и контролировать процесс совершенствования физического состояния студента в соответствии с уровнем его функциональной тренированности, характером его заболевания.

Первая тренировочная зона (аэробная) – ЧСС от 131 до 150 уд/мин. Данный рубеж назван порогом готовности. Работа в этой зоне интенсивности обеспечивается аэробными механизмами энергообеспечения, когда энергия в организме вырабатывается при достаточном поступлении кислорода.

Вторая тренировочная зона (смешанная) – ЧСС от 151 до 180 уд/мин. В этой зоне к аэробным механизмам энергообеспечения



подключаются анаэробные, когда энергия образуется при распаде энергетических веществ у в условиях недостатка кислорода.

Общепринято, что 150 уд/мин – это порог анаэробного обмена (ПАНО). Однако у слабо подготовленных занимающихся ПАНО может наступить при ЧСС 130-140 уд/мин, что свидетельствует о низком уровне тренированности, тогда как у хорошо подготовленных спортсменов ПАНО может сдвинуться к границе – 160-165 уд/мин, что характеризует высокую степень тренированности.

Третья тренировочная зона (анаэробная) – ЧСС от 181 уд/мин и более. В этой зоне совершенствуются анаэробные механизмы энергообеспечения на фоне значительного кислородного долга. В данной зоне ЧСС перестает быть информативным показателем дозирования нагрузки, т.к. приобретают значения показатели биохимических реакций крови и ее состава, в частности, количества молочной кислоты.

Нагрузки второй и третьей тренировочной зоны можно рекомендовать только физически подготовленным людям, не имеющим отклонений в состоянии здоровья.

Исследованиями установлено, что для разного возраста тренировочный эффект дает нагрузка разной интенсивности. При этом:

Нижний предел интенсивности:

- для лиц до 20 лет = 134 уд/мин.;
- для лиц до 30 лет = 129 уд/мин.;
- для лиц до 40 лет = 124 уд/мин.;
- для лиц до 50 лет = 118 уд/мин.;
- для лиц до 60 лет = 113 уд/мин.

Максимальная величина ЧСС определяется по формуле:

ЧСС (макс.) = 220 – возраст (в годах).

Так, для 19-летних занимающихся порог оптимальной интенсивности будет составлять: от 134 уд/мин. до  $220 - 19 = 201$  уд/мин.; для 29-летних: от 129 уд/мин. до 191 уд/мин.; для 52-летних: от 113 до 168 уд/мин. и т.д.

Основными факторами дозировки нагрузки являются:

- количество повторений;
- темп выполнения;
- мощность;
- амплитуда движений;
- количество вовлечённых в работу мышечных групп;
- исходное положение;
- степень сложности;
- напряжение;
- отдых.

Довольно точно отражает влияние нагрузки самочувствие. В частности, чрезмерная нагрузка накапливает утомление, в результате чего появляется бессонница (или сонливость), головная боль, потеря аппетита, раздражительность, боль в области сердца, одышка, тошнота.

Перед высшими учебными заведениями стоит задача: внедрение ежедневных занятий физическими упражнениями в быт каждого студента, улучшение содержания и повышение уровня многоплановой работы по физическому воспитанию студентов. Это возможно при разработке программ, комплексов упражнений (простых, доступных, в случае самостоятельного выполнения) для студентов основного и специального учебных отделений (специальных медицинских групп и освобожденных). В данном случае необходимо приобщение студентов к самостоятельному двигательному режиму, при этом требуется приучение студентов к систематическому ведению дневника самоконтроля, в который можно включить параметры двигательного режима и нагрузки [4].

Данные программы и комплексы должны учитывать индивидуальную избирательность студентов к содержанию, форме учебного материала, его мотивацию, стремление использовать полученные знания, умения и навыки самостоятельно, по собственной инициативе.

В последнее время большой интерес и широкое применение в рамках самостоятельных занятий физической культурой имеют занятия в тренажерных залах и современные направления фитнеса, использование которых возможно и в оздоровительных, профилактических целях. Высокая эффективность воздействия на организм занимающихся данными видами двигательной активности позволяет рассматривать их как одно из средств повышения уровня физического развития, функциональной тренированности, укрепления здоровья, снижения заболеваемости и повышения работоспособности [2].

При занятиях на тренажерах, блочных устройствах, фитнесом активизируется процесс самоконтроля, то есть сознательной оценки результатов собственной деятельности, с последующим ее регулированием для достижения лучшего результата. Это дает возможность не механически передавать двигательные действия, а выработать алгоритм движений для организации и управления самостоятельной деятельностью занимающихся. Занятия с использованием данных видов двигательной активности проходят более эмоционально и целенаправленно [1].

Упражнения регионального и особенно локального характера, выполняющиеся на тренажерных устройствах, позволяют решить следующие задачи:

- избирательно воздействовать на различные группы мышц;

- значительно повысить интенсивность индивидуального тренировочного процесса, так как при направленных мышечных перегрузках наблюдается менее выраженные изменения в работе сердечно-сосудистой и дыхательной систем.

Большая эффективность, достижение достаточной интенсивности занятий студентов (в том числе относящихся к специальному учебному отделению) возможно при правильном выборе методических приемов, знании основ самоконтроля, умении выявить уровень индивидуальной физической нагрузки. Существенной особенностью современного занятия является комплексное освоение материала программы, освоение студентами основ знаний по заболеваниям, овладение двигательными действиями, умениями и навыками самостоятельных занятий.

Таким образом, из всего выше сказанного можно сделать вывод, что применение метода индивидуальной физической нагрузки, совершенствование форм и методов, создает обстановку доброжелательности, вызывает желание студентов заниматься, причает к самоконтролю за своим здоровьем, а главное способствует повышению функциональных возможностей ведущих систем организма, активизации профилактики заболеваний, формированию умений и навыков самостоятельного использования средств физического воспитания для повышения уровня физического развития, поддержания здоровья и подготовки к будущей профессиональной деятельности.

#### *Литература:*

1. Гавришова, Е.В. Роль эмоций в формировании у студентов мотивации к дополнительным физкультурно-оздоровительным занятиям / Е.В. Гавришова, А.С. Грачев, А.А. Третьяков. Известия Тульского государственного университета. Физическая культура. Спорт. 2019. № 11. С. 15-22.
2. Ковалева, М.В. Выявление уровня интереса студентов к различным видам двигательной активности на учебных занятиях физической культурой в вузе / М.В. Ковалева, Н.Б. Кутергин. Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 56-9. С. 97-103.
3. Крамской, С.И. Физическое воспитание и спорт: инновационные направления и конструктивный подход / С.И. Крамской., И.А. Амельченко. Культура физическая и здоровье. 2019. № 2 (70). С. 163-165.
4. Крамской, С.И. Дистанционная форма проведения учебных занятий по физической культуре в вузе / С.И. Крамской, Г.Ф. Жован., М.В. Ковалева. Культура физическая и здоровье. 2020. № 3 (75). С. 50-53.

**Ковалева М.В., Жован Г.Ф.**

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

## **ОСНОВНЫЕ КРИТЕРИИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ НА УЧЕБНЫЕ ОТДЕЛЕНИЯ ДЛЯ ЗАНЯТИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ И СПОРТОМ**

**Аннотация.** В содержании данной статьи приводятся критерии оценивания состояния здоровья населения, на основании которых в результате углубленного медицинского осмотра происходит распределение всех граждан страны на группы здоровья. Так же это является неотъемлемой частью и основанием для распределения студентов вузов на учебные отделения для занятий физической культурой и спортом.

**Ключевые слова:** группы здоровья, медицинское обследование, студенты, учебные отделения, нарушения состояния здоровья, физическая культура и спорт.

Ежегодно в вузы Российской Федерации поступают тысячи абитуриентов. Учитывая тенденции снижения уровня состояния здоровья молодого поколения, можно судить о том, что состояние здоровья большей части студенческой молодёжи требует большого внимания со стороны специалистов [3]. Таким образом, на основании инструкции по организации и содержанию работы кафедр, на которых преподаются дисциплины «Физическая культура и спорт» и «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту», утверждённой приказом Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию от 26 июля 1994 г. №777, осуществляется дифференцированный подход, когда на основании заключений медицинского осмотра, учитывая уровень физической подготовленности и физического развития, а так же пол и спортивные интересы, для занятий физической культурой и спортом происходит распределение студентов на учебные отделения. Основопологающим для этого является состояние здоровья, на основании чего после тщательного медицинского обследования осуществляется распределение населения страны на группы здоровья.

Главными задачами врачебного обследования являются:

- тщательное исследование, оценка уровня состояния здоровья и назначение соответствующих рекомендаций с целью обеспечения гармоничного развития, оптимального функционального состояния организма и полноценного здоровья;

- выявление на ранних этапах нарушений здоровья для организации мер по оздоровлению и лечению с целью профилактики возникновения и развития хронических заболеваний.

На основании тщательного медицинского обследования и заключения врача определяется группа здоровья.

Основными показателями, определяющими группу здоровья являются:

- наличие или отсутствие нарушений в период раннего развития;
- гармоничность физического развития;
- уровень психического развития;
- резистентность организма;
- функциональное состояние органов и систем организма человека;
- наличие или отсутствие нарушений в состоянии здоровья, хронических заболеваний, врожденных пороков развития.

Определение группы здоровья производится на основании комплексной оценки в совокупности всех вышеперечисленных критериев. В отличие от поставленного врачами диагноза, группа здоровья является наиболее информативным показателем и дает точное представление о состоянии здоровья человека.

Выделяют пять групп здоровья:

I группа здоровья объединяет граждан, которые не имеют отклонений по всем вышеперечисленным критериям для оценки уровня здоровья, у которых за период наблюдения не отмечалось или возникало крайне редко состояние болезни, имеющих отставание в нервно–психическом развитии не более чем на 1 эпикризный срок, а также людей, которые имеют единичные морфологические отклонения (деформация ногтей, ушных раковин и т.д.), не оказывающие большого негативного влияния и не требующие незамедлительной коррекции состояния здоровья.

II группу здоровья составляют люди с достаточно высоким уровнем здоровья, но у которых имеется "риск" возникновения хронических заболеваний. Для детей более раннего возраста выделяют 2 подгруппы II группы здоровья.

II–А “угрожаемые дети”, биологический, генеалогический или социальный анамнез которых отягощенный, но они не имеют отклонений по всем остальным критериям здоровья.

II–Б группа “риска” – дети, имеющие небольшие функциональные и морфологические изменения, часто и длительно болеющие (4 и более раз в год), а так же дети с аномалиями конституции телосложения и другими нарушениями в состоянии здоровья.

Показателями развития и отклонений в состоянии здоровья для причисления детей раннего и дошкольного возраста ко II группе наиболее

часто являются: многоплодная беременность, рождение раньше или позже установленного врачами срока, перинатальное поражение ЦНС, внутриутробное инфицирование, несоответствующий маленький или избыточный (более 4 кг) вес тела при рождении, рахит, отклонения от нормы конституции телосложения, функциональные нарушения сердечно-сосудистой системы, шумы функционального характера, частое понижение или повышение артериального давления, изменение ритма и частоты пульса, частые и длительные заболевания, в том числе респираторные, пониженное содержания гемоглобина в крови, дисфункция желудочно-кишечного тракта (периодические боли в животе, нарушение аппетита), состояние «после перенесенных острых инфекционных и неинфекционных заболеваний с длительным нарушением общего самочувствия и состояния» (острая пневмония, болезнь Боткина, острые нейроинфекции и т.д.), состояние после неотложных хирургических вмешательств.

К III группе здоровья относится категория граждан, имеющих хронические заболевания или врожденную патологию с редкими, нетяжелыми по характеру течения обострениями хронического заболевания без выраженного нарушения общего самочувствия (состояние компенсации), с наличием функциональных нарушений только одного, патологически измененного органа или системы организма.

IV группа объединяет людей с хроническими болезнями, врожденными пороками развития в состоянии субкомпенсации, при котором отмечаются функциональные отклонения не только патологически измененного органа, системы, но и других органов и систем, с частыми обострениями основного заболевания с нарушением общего состояния и самочувствия после обострения, с длительными периодами восстановления после перенесённого заболевания.

V группу здоровья, имеют люди с серьёзными хроническими заболеваниями, тяжелыми врожденными пороками развития, а так же имеющие ограниченные возможности (инвалиды).

Основанием для определения группы здоровья является самое серьёзное отклонение или диагноз. При отнесении ко II – V группам здоровья не обязательно наличие отклонений по всем критериям здоровья, достаточно по одному из них, но может быть и по нескольким.

На основании заключения врача о группе здоровья, а так же, учитывая уровень физической подготовленности и спортивные интересы, происходит распределение студентов для занятий физической культурой и спортом на учебные отделения. Выделяют основное, специальное и спортивное учебные отделения.

В основное учебное отделение зачисляются студенты, отнесенные к основной и подготовительной медицинским группам. Как правило, это студенты, имеющие I и II группы здоровья. К основной медицинской группе относятся студенты с хорошим уровнем физической подготовленности, без хронических заболеваний, редко болеющие. Для последующих занятий физической культурой и спортом, данные студенты распределяются в учебные группы общей физической подготовки (ОФП), профессионально-прикладной физической подготовки (ППФП), а так же в группы по избранным видам спорта.

В подготовительные группы зачисляются студенты, часто болеющие, не имеющие хронических заболеваний (либо находящиеся в стадии стойкой ремиссии) и противопоказаний к физическим нагрузкам. Студентов подготовительной медицинской группы рекомендуется объединять в отдельные от основной, группы ОФП и ППФП.

В специальное учебное отделение зачисляются студенты, отнесенные по состоянию здоровья к специальным медицинским группам (СМГ). К специальному учебному отделению могут относиться студенты, имеющие III-V группы здоровья, у которых есть противопоказания к выполнению определённых физических упражнений и конкретно двигательные действия с высоким уровнем интенсивности физической нагрузки. Также студенты с более серьезными нарушениями состояния здоровья (V группа), отнесенные по результатам медицинского осмотра к группе лечебной физической культуры (ЛФК), которые направляются в кабинеты ЛФК при студенческой поликлинике или поликлиниках города по месту проживания и занимаются под руководством специалистов, имеющих медицинское образование.

Регламентирующими распределение студентов на учебные отделения, является ряд документов[3, 4]. Изучив существующую на настоящий период времени документацию, ссылаясь на которую осуществляется процесс допуска к занятиям физической культурой и спортом или освобождения от таковых, можно заключить, что, ряд из них может быть использован с очень большими оговорками, так как, к сожалению, не имеется полного перечня заболеваний, являющихся основанием к освобождению от занятий или зачислению в специальные медицинские группы. Учитывая реакцию организма на физическую нагрузку, характер и наибольшую распространённость заболеваний определённых систем организма можно сказать, что для студентов с нарушениями сердечно-сосудистой системы основанием для зачисления в специальное отделение могут являться такие заболевания как: врожденный порок сердца, пролапс митрального клапана, кардиопатия, миокардит, гипертензия, фальшхорда левого желудочка, миокардиодит с

нарушением ритма, коллагенозы: ревматизм, неревматический кардит с нарушением ритма, экстрасистола, аритмия, гипертония, гипотония [5]. Наиболее распространёнными заболеваниями опорно-двигательного аппарата, которые могут служить предпосылкой для занятий в специальном учебном отделении, являются: сколиоз II-IV степеней, плоскостопие II-IV степеней, остеохондроз, артроз, артрит, патология тазобедренного сустава. Стоит отметить, что даже при сколиозе I степени проявляются признаки деформации грудной клетки, что негативно сказывается на состоянии дыхательной системы [1]. Наряду с этим, студентам, имеющим такие заболевания дыхательной системы как: хронический бронхит, хроническая пневмония, бронхиальная астма, предрасположенность к частым и длительным простудным заболеваниям, так же показаны занятия в специальных медицинских группах. Среди заболеваний органов зрения наиболее частым основанием является наличие миопии [2].

В то же время, именно лица со сколиотической осанкой, гипотоническим синдромом, часто и длительно болеющие нуждаются в должном объеме двигательной активности, которая, с одной стороны, должна быть направлена на повышение общей физической работоспособности и функциональных возможностей основных поструральных мышц, и с другой - на двигательную коррекцию сопутствующих заболеваний и патологических состояний.

В спортивное учебное отделение зачисляются студенты, относящиеся к основной медицинской группе, которые имеют соответствующий уровень физического развития и физической подготовленности (I группа здоровья) и желают углубленно заниматься одним или несколькими видами спорта, по которым проводятся учебно-тренировочные занятия в данном учебном заведении.

Перевод студентов из групп специального учебного отделения в группы основного учебного отделения возможен только на основании медицинского заключения в начале или конце семестра. Перевод студентов из основного учебного отделения в специальное медицинское осуществляется в любое время учебного года на основании заключения врача.

Таким образом, решая основные задачи формирования, сохранения и укрепления здоровья студентов в процессе обучения в высших учебных заведениях, необходимо взаимодействие педагогов, психологов и медицинских работников учреждения в совместной здоровьесберегающей деятельности. Подготовка здоровых и конкурентоспособных дипломированных специалистов является масштабной проблемой, решение которой обуславливает создание новых технологий,



учитывающих физическое состояние, здоровье занимающихся и внедрение их в систему высшего образования Российской Федерации.

### ***Литература:***

1. Ванда, Е.С., Физическая культура студентов с заболеваниями опорно-двигательного аппарата. Учебное пособие / Е.С. Ванда, Т.А. Глазко. МГМУ, Минск, 2016. 154 с.

2. Горелов, А.А. Об эффективности некоторых методик коррекции функции зрительного анализатора у слабовидящих студентов на занятиях по физическому воспитанию / А.А. Горелов, А.С. Грачёв. Культура физическая и здоровье. 2012. № 6 (42). С. 68-73.

3. Крамской, С.И. Физическое воспитание и спорт: инновационные направления и конструктивный подход / С.И. Крамской, И.А. Амельченко. Культура физическая и здоровье. 2019. № 2 (70). С. 163-165.

4. Медико-педагогический контрольза организацией занятий физическойкультурой обучающихся с отклонениями в состоянии здоровья. Приложение N 1 Рекомендации по определению медицинской группы при некоторых отклонениях в состоянии здоровья. Минобрнауки России от 30.05.2012 № МД 583/19

5. Румба, О.Г. Исследование эффективности применения подвижных и элементов спортивных игр в занятиях со студентами СМГ с ограниченными возможностями кардиореспираторной системы / О.Г. Румба, М.В. Ковалева. Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2011. № 5. С. 42-49.

**Ковальчук О.Б., Ковалёва Е.А., Афанасьева Е.П.**

*МБДОУ ДС №71 «Почемучка», г. Старый Оскол, Россия*

## **АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОСРЕДСТВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПРАКТИК В ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ДОО**

Целью «Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года» является развитие кадрового потенциала к 2025 году. Достижение указанной цели возможно посредством решения следующих задач: формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы области и создание условий для самореализации, социального становления молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет [2].

В Стратегии отмечается, что состояние кадрового потенциала на всех уровнях образования зависит от внедрения современных эффективных

образовательных технологий и определяет вектор в решении комплекса задач по повышению профессиональных навыков и мастерства молодого педагога.

На научно-методическом уровне актуальность проблемы вызвана осознанием необходимости поиска, разработки и освоения таких форм методической деятельности, которые были бы ориентированы на рост профессионального уровня молодых педагогов через оптимизацию и совершенствование инновационных практик профессионально-ценностной ориентации педагога в соответствии с требованиями, предъявляемыми на современном этапе развития системы отечественного образования [3]. В данном вопросе в МБДОУ ДС №71 «Почемучка» особое место отводится методической службе, представляющей собой один из системных аспектов в непрерывной системе образования педагогических кадров.

В работе методической службы нашего ДОУ для успешной адаптации молодых педагогов акцент делается на следующие инновационные практики: личностно-ориентированные технологии, технология «Портфолио педагога», технологии педагогического проектирования и проектной деятельности.

Использование личностно - ориентированных технологий позволяет создать партнерские гуманистические отношения между молодым педагогом и педагогом-наставником. В итоге обеспечиваются комфортные условия адаптации для начинающих специалистов. Успешность использования личностно-ориентированных технологий подтверждается в ходе проведения диагностики адаптации молодых воспитателей к профессиональной деятельности по методике С.А. Езоповой, В.А. Новицкой. Становление и повышение профессиональной компетентности молодых педагогов с помощью данных технологий осуществляется в рамках работы «Школы педагогического мастерства». Эти же технологии сопровождают профессиональную деятельность молодых педагогов на всех этапах его становления как профессионала, что помогает им развиваться в собственном темпе и по своей профессиональной траектории [1].

Технология «Портфолио педагога» позволяет молодым специалистам самостоятельно конструировать педагогический процесс в условиях конкретной практической деятельности, учит прогнозировать конечный результат своей работы, является альтернативной формой оценки профессионализма и результативности работы. Данная инновационная практика помогает отслеживать результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, повышает компетентность педагогов, обогащает их опыт работы и помогает в дальнейшем успешно пройти

аттестацию на квалификационную категорию.

Итак, портфолио педагога - способ фиксации, накопления, оценки и самооценки индивидуальных достижений специалиста за определенный период времени.

На начальном этапе профессиональной деятельности молодые специалисты формируют свое портфолио, начиная с разделов «Визитная карточка» и «Документы», через полгода ими делается акцент на наполнение таких разделов, как «Достижения воспитанников» и «Развивающая предметно-пространственная среда».

Одним из самых значимых является раздел портфолио «Методическая деятельность педагога», так как отражает не только повышение его профессиональной компетентности, но и опыт практической деятельности. На начальном этапе становления педагогической карьеры молодые специалисты являются только слушателями разных мероприятий, либо участниками «творческих групп» при подготовке опытных коллег к конкурсам профессионального мастерства. Накапливая таким образом опыт практической деятельности, развивая свои профессиональные компетенции, впоследствии они получают возможность самостоятельно участвовать в мероприятиях различного уровня.

На втором году работы, повысив свой профессиональный уровень в «Школе педагогического мастерства», молодые педагоги дополняют портфолио разделом «Методическая деятельность педагога». К концу второго года работы, применяя технологию портфолио, молодой специалист без затруднений может подготовиться к аттестации на соответствие занимаемой должности, а впоследствии – на квалификационную категорию.

Таким образом, регулярное ведение портфолио помогает молодому педагогу не только систематизировать и анализировать свою работу, но и является веским аргументом для констатации достижений при аттестации на квалификационную категорию.

Для выявления потенциала работы методической службы МБДОУ ДС №71 «Почемучка» был проведен SWOT-анализ, который позволил оценить в комплексе внутренние и внешние факторы, влияющие на развитие профессионализма педагогического коллектива и успешную адаптацию молодых педагогов.

Данный анализ позволил выделить приоритетную линию развития методической службы МБДОУ ДС №71 «Почемучка» – создание условий для успешной адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности в соответствии с ФГОС ДО и приоритетными задачами развития образования Старооскольского городского округа.

Выстраивая работу с педагогическим коллективом в области инновационного развития, в качестве приоритетных направлений выделены следующие: развитие инновационной деятельности; методическое обеспечение содержания образования; помощь в профессиональном становлении молодых (начинающих) педагогов; методическое сопровождение проектной деятельности; внедрение новых форм взаимодействия участников образовательных отношений; демонстрация педагогического мастерства; выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта.

Одним из способов повышения творческого потенциала и формирования стремления педагогов к саморазвитию в соответствии с реализацией задач Программы развития учреждения на 2014-2019гг. являлось педагогическое проектирование, которое способствует созданию более эффективной модели деятельности методической службы ДОУ. Развитию профессиональных компетенций молодых педагогов в использовании педагогического проектирования в своей профессиональной деятельности способствует такая индивидуальная форма работы, как наставничество. Педагоги-наставники через мастер-классы, консультирование помогают молодым, начинающим педагогам освоить педагогическое проектирование развивающей предметно-пространственной среды группы, модульного планирования, рабочих программ, методик и технологий образовательной деятельности. Таким образом, педагогическое проектирование способствует динамике ценностей, норм, установок, то есть личностных качеств, составляющих основу успешной адаптации молодых педагогов.

Педагогическое проектирование как деятельность имеет много общего (фазы, стадии, этапы) с методом проектов, используемым в образовательной деятельности с воспитанниками. Метод проектов рассматривается современной наукой как цикл инновационной деятельности и является одной из перспективных педагогических технологий. Этот факт позволяет применять метод проекта в качестве средства повышения профессионального уровня педагогов и оптимизации педагогического процесса ДОУ.

Важной задачей плана деятельности ДОУ в 2019-2020 году была задача повышения профессионального уровня педагогов через использование проектной деятельности. Для ее решения использовались разнообразные формы работы.

Тематический педагогический совет «Проектно-исследовательская деятельность в ДОУ как вид деятельности, помогающий успешной реализации ФГОС ДО», на заседании которого рассматривались вопросы организации центров детского экспериментирования для развития

познавательно-исследовательской деятельности дошкольников; применения способов разработки проектов, включающих системную паутинку по проекту, «Модель трёх вопросов», образ «Семь мы» (по Заир-Бек), метод «Мыслительных карт» (Тони Бьюзен).

Семинар-практикум «Организация проектной деятельности в условиях детского сада», на котором решалась задача обучения педагогов технологии проектной деятельности, умению презентовать свою работу. В ходе семинара молодые педагоги под руководством опытных наставников представили свои мастер-классы, состоящие из заданий, направляющих деятельность участников на решение поставленной цели, а именно: организация прогулок с детьми дошкольного возраста в разные времена года в нетрадиционных формах. Таким образом, молодые педагоги смогли продемонстрировать коллегам новые возможности педагогической практики, обеспечить интерактивную форму общения коллектива единомышленников.

В результате проведенных мероприятий педагоги смогли овладеть методом педагогического проектирования и работают в режиме развития; составляют проекты, мини-проекты с учетом специфики интересов и возрастных особенностей детей группы, своей профессиональной компетентности, проектировочных умений и навыков; систематизируют и анализируют полученные результаты, презентуют их в разных формах (альбом, детские работы, лэпбук, видеофильм, слайд-шоу, газета...); распространяют педагогический опыт (участвуют в конкурсах разного уровня, публикуют статьи, отчеты, обобщают опыт работы, размещают материалы на сайтах в сети Интернет...).

В рамках работы методического объединения воспитателей ДОУ опытными педагогами в течение года осуществляются открытые показы организованной образовательной деятельности. Главное внимание при их подготовке обращается на объективность предлагаемой педагогом целевой установки для детей на занятии, опору на познавательный интерес и личностные мотивы дошкольников, степень участия детей в составлении плана работы, самостоятельность в выборе форм работы, материалов, использование на рефлексивно-оценочном этапе аргументированной оценки, показа детям их достижений и недоработок. В процессе занятий педагогами-наставниками используются инновационные методы и приемы, способствующие развитию мыслительной, речевой активности детей, которые позволяют формировать у воспитанников поисковую деятельность, желание приобрести знания, развивать творчество и инициативность. Взаимопосещение занятий дает возможность молодым и начинающим педагогам перенять опыт наставников, предупредить

потенциальные ошибки и тем самым создать положительный настрой в профессиональной деятельности.

Для адаптации к профессии и повышения профессионального мастерства молодых педагогов в нашем детском саду функционирует «Школа педагогического мастерства», в которой педагоги-наставники, имеющие высшую квалификационную категорию и большой опыт работы, курируют профессиональную деятельность молодых воспитателей. Наставничество предполагает индивидуальную работу с молодыми (до 30 лет) и начинающими (после 30 лет) педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных организациях или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

Цели «Школы педагогического мастерства»- создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих успешному вхождению в педагогическую деятельность; развитие профессиональных умений, накопление опыта, поиск продуктивных методов и приемов работы с детьми в соответствии с ФГОС ДО; формирование своего стиля работы.

В деятельности школы решаются задачи: использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогов в области современных образовательных технологий; обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями; совместно планировать мероприятия, способствующие профессиональному росту молодых специалистов; способствовать укреплению авторитета педагогов среди детей, родителей, коллег через использование проектной деятельности.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, что позволяет анализировать реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, реализовать на практике полученные теоретические знания.

В конце года молодые педагоги самостоятельно проводят открытые показы образовательной деятельности. В данном случае заранее, совместно с педагогом-наставником, составляется технологическая карта, которая предполагает четкое планирование каждого этапа занятия; форм, методов и приемов работы; совместной деятельности педагога и детей; самостоятельной деятельности ребенка; предполагаемого результата.

Важное условие успешной адаптации педагогов к профессиональной деятельности – очное участие в конкурсном движении. Молодые педагоги

ДОУ в течение последних лет активно участвуют в конкурсе профессионального мастерства «Наша Надежда», в рамках которого были представлены проекты «История моды народного костюма Белгородчины», «Учимся понимать, любить и беречь природу Белогорья», разработанные с учетом регионального компонента. Данные проекты реализуются на базе дошкольного учреждения. Плодотворно решать задачи проектов позволяет рационально организованная развивающая предметно-пространственная среда ДОУ, включающая среду групповых помещений и рекреационных зон. В работе задействованы музыкальный и спортивный залы, мини-музей «Родное Белогорье».

В ДОУ с участием всех педагогов реализуется такой проект, как «Здоровый педагог – здоровый ребенок».

Его цель: формирование у педагогов потребности к здоровому образу жизни, сохранению собственного здоровья; повышение компетентности педагогов в области физической культуры и здоровьесбережения.

Для достижения поставленных целей планируется реализация следующих задач: систематизировать знания педагогов о здоровьесберегающих технологиях по укреплению и сохранению здоровья; создать безопасные и комфортные условия для реализации педагогического процесса; способствовать созданию благоприятного микроклимата в коллективе.

Молодые педагоги – активные участники всех мероприятий данного проекта.

Организация творческих микрогрупп в нашем детском саду используется как форма методической работы по освоению передового опыта и разработке инновационных идей. В них объединяются опытные и начинающие педагоги на основе психологической совместимости, общих творческих интересов, где главное внимание уделяется поисково-исследовательской деятельности по определенной теме. Система работы в данных группах проходит по следующему плану: изучение вопроса; подготовка информации; обмен мнениями, выбор оптимальных вариантов; внедрение в практику работы ДОУ; обобщение результатов опыта, творческий отчет.

Таким образом, применение педагогического проектирования образовательного процесса в условиях развития ДОУ требует от педагогов самостоятельных оригинальных решений, продуктивной и творческой деятельности, что способствует их саморазвитию и повышению профессионального уровня, делает образовательный процесс дошкольного учреждения инновационным, открытым для активного участия родителей (законных представителей) воспитанников.

Использование инновационных практик, таких как технология проектной деятельности, личностно-ориентированные технологии, технология «Портфолио педагога» в организации работы методической службы способствовало обогащению опыта и повышению профессионального мастерства педагогов. Реализованные на уровне ДОУ проекты (с педагогами, с воспитанниками и родителями (законными представителями) молодые воспитатели представляли на конкурсе «Наша Надежда», а более опытные специалисты (музыкальный руководитель, педагог-психолог), участвуя в грантовом конкурсе от Металлоинвест «Здоровый ребенок», где стали победителями. В итоге, участие в конкурсном движении различных уровней позволило всем членам педагогического коллектива повысить свой профессионализм: шесть педагогов обобщили опыт работы на уровне ДОУ, у пяти – внесен опыт в муниципальный банк данных.

Ежегодно растет число педагогов, подтверждающих уровень своей компетентности через аттестацию на квалификационные категории (40% педагогов с первой квалификационной категорией, 34,3% - с высшей), что подтверждает результативность методической работы, рост мотивации педагогов, особенно молодых, к самообразованию и повышению своего профессионального уровня. Поэтому, дошкольное учреждение принимает активное участие в муниципальных и региональных конкурсах, достойно демонстрируя свой опыт и достижения в образовании детей.

Таким образом, успешная адаптация молодых педагогов в дошкольном образовательном учреждении и систематическое повышение профессионального уровня педагогических кадров ДОУ позволяют сделать вывод об эффективности разработанной модели методической службы.

#### *Литература:*

1. Вакуленко, Л.С. «Школа молодого воспитателя» как форма методической поддержки начинающих специалистов в условиях сетевого взаимодействия/Л.С. Вакуленко, Е.Г. Тунина, Ю.В. Ахтырская, О.В. Викторова // Дошкольная педагогика, - 2017.- №9(134)/ноябрь/. - С. 50-56
2. Стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года (в редакции постановлений Правительства Белгородской области от 24 декабря 2012 года №590-пп, от 03 июня 2013 года №206-пп)



3. Чернышева, Ж.В. Интеграция молодых педагогов в профессию: основные понятия, этапы, показатели // Всероссийская научно-методическая конференция «Современная система образования: опыт и перспективы» июль-сентябрь 2015 года [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.konf-zal.ru/attachments/article/187/chernysheva\\_peterburg.pdf](http://www.konf-zal.ru/attachments/article/187/chernysheva_peterburg.pdf)

УДК 796/799

**Кокоева Ю. В.**

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

### **СЛИЯНИЕ ЕДИНОБОРСТВ И АЭРОБИКИ, КАК ВИД ФИТНЕС ПРОГРАММЫ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ**

**Введение.** Фитнес во всех формах своей деятельности способствует разностороннему развитию личности, общему оздоровлению организма человека. Укреплению физических и духовных сил, приобретению навыков самостоятельной деятельности. Принцип вариативности предусматривает в зависимости от этапа подготовки, индивидуальных особенностей учащихся, вариативность программного материала для практических занятий, характеризующихся разнообразием тренировочных средств и нагрузок, направленных на решение определенной педагогической задачи<sup>86</sup>. На развитие каждого человека оказывают влияние многие факторы и аспекты жизни. Влияние родителей, учебного заведения, сверстников, физической культуры делают из человека здоровую, социально адаптированную личность.

**Основная часть.** В целях оздоровления учащихся и пропаганды здорового образа жизни следует проводить активную воспитательно-оздоровительную работу, которая, в свою очередь, включает в себя четыре направления (рис. 1).

---

<sup>86</sup>Купер К. Аэробика для хорошего самочувствия. М.: Изд-во: физкультура и спорт, 1989. 224 с.

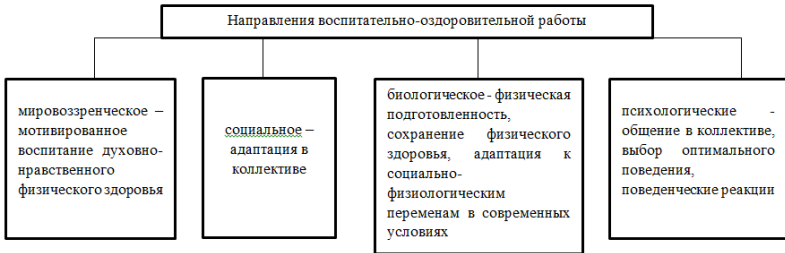


Рисунок 1 – Направления воспитательно-оздоровительной работы

Спортивное воспитание неотрывно связано с различными составляющими здоровья человека (рис. 2).



Рисунок 2 – Взаимосвязь разных составляющих здоровья человека

Таким образом, можно сделать вывод о том, что для более качественной подготовки студентов к физической и моральной нагрузке во время учебного процесса, следует применять инновационные подходы для занятий физической культурой и спортом.

В настоящее время насчитывается около двухсот видов программ оздоровления. Условно их можно разделить на два основных направления: западное и восточное, в основе которых лежат различия менталитета людей, их идеологии, которые в целом определяют национальные особенности. Формирование здорового стиля жизни современного человека в последние годы определяется особым вниманием и изучением особенностей оздоровительных систем,

основанных на неразрывной связи тела и сознания<sup>87</sup>. Обычные силовые и кардио-тренировки хоть и восполняют потребности в тренировке силы духа, дисциплины и выносливости, но в тоже время не закрывают потребности современного человека в познании спортивных дисциплин как своеобразной науки, философии спорта. Так же, не менее важным является эмоциональная составляющая во время занятий спортом. Другими словами, у современной молодежи все больше растет интерес к спорту при наличии мотивации из вне, мотивации познать что-то новое и увлекательное.

В связи с эти, следует обратить внимание на различные виды единоборств, средства которых все чаще используются в современных фитнес-программах. По нашему мнению, применение единоборств в фитнесе имеет огромные перспективы развития. Надо отметить, что еще в 1990-е годы появилось направление в аэробике, которое называлось «Тай-бо». Основателем этого направления считается титулованный американский спортсмен Билли Бленкс<sup>88</sup>. Он предложил во время выполнения танца под музыку использовать всевозможные удары, уклоны, перемещения из таких единоборств как карате, тайский бокс, бокс. Данное направление приобрело значительную популярность за свою эмоциональность, легкость в освоении, высокую интенсивность, как среди мужчин, так и среди женщин.

Большой популярностью в последнее время пользуются классы с использованием элементов бокса, кикбоксинга, ушу, каратэ и т.п. Различные стили восточных видов единоборства обязаны своим появлением главным образом школе ушу. Именно из ушу вышли различные современные виды спортивных и оздоровительных видов единоборства, некоторые из которых легли в основу программ аэробики. Благодаря скоростной работе мышц, высокой интенсивности занятий корректно и быстро тонизируют мышцы, развивается выносливость, ловкость, быстрота реакции, сжигаются лишние калории. Тренировки в стиле боевых искусств целесообразны для снятия эмоционального стресса, после которых человек чувствует себя более защищенным и уверенным, что хорошо сказывается на способности к обучаемости. Так же, некоторые из данных видов фитнеса хороши тем, что не требуют

---

<sup>87</sup>Вейдер Д. Система строительства тела. М.: Изд-во Физкультура и спорт, 1992. 112 с.

<sup>88</sup>Биография Билли Блэнкса [электронный ресурс]<http://people-archive.ru/character/billi-blenks>

вложений в спортивный инвентарь. Остановимся на краткой характеристике основных видов<sup>89</sup>.

Остановимся на краткой характеристике основных видов<sup>90</sup>.

#### Тайбо-аэробика

Билли Бенкс, являющийся семикратный чемпион мира по боевым искусствам, придумал тайбо-аэробiku. Это комплекс упражнений, в котором восточная философия сочетается с боксом, каратэ и кикбоксингом.

В тай-бо органично сочетается кардионагрузка и интенсивная проработка мышц. Особенно рекомендуется для желающих достичь максимального эффекта при сжигании подкожных жировых отложений. Занятия тай-бо улучшают мышечный рельеф, в связи с активной работой руками и ногами. При этом на тренировке непременно целенаправленно прорабатываются мышцы пресса и ног.

В тоже время, следует отметить, что занятия «тай-бо» не предполагают обучение технике элементов боевых искусств. Это направление не предполагает взаимодействие с партнером («спарринг»), без которого невозможно повысить способности к самообороне. Таким образом возможность их применения в чрезвычайной ситуации весьма сомнительна. Именно это обстоятельство, на наш взгляд, послужило причиной возникновения нового направления в фитнесе, предполагающего использование традиционных тренировок по различным единоборствам с оздоровительными целями. Характеристика данного вида аэробики представлена в таблице 1.

---

<sup>89</sup>Ивлев М.П. Боевые искусства в оздоровительной аэробике. М.: Изд-во СпортАкадемПресс, 2001. 71с.

<sup>90</sup>Ивлев М.П. Боевые искусства в оздоровительной аэробике. М.: Изд-во СпортАкадемПресс, 2001. 71с.

Характеристика тайбо-аэробики

Вид	Преимущества	Недостатки
Тайбо-аэробика	<ul style="list-style-type: none"> <li>- гармонично сочетают в себе различные виды единоборств;</li> <li>- элементы бокса развивают быстроту реакции, укрепляют мышцы рук спины;</li> <li>- каратэ развивает мышцы нижней части тела;</li> <li>- активизируют сердечно-сосудистую систему;</li> <li>- укрепляют иммунитет и костную систему;</li> <li>- развивают силу и выносливость;</li> <li>- позволяют снизить вес в максимально короткие сроки;</li> <li>- дают заряд бодрости и повышают жизненный тонус</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- не предполагают обучение технике элементов боевых искусств</li> </ul>

## Кибо-аэробика

- Это разновидность аэробики с элементами кикбоксинга. Обычно в системе оздоровительной тренировки применяются программы, соединившие в себе различные стили и направления восточных видов единоборства. Таковой, к примеру, является программа Кибо (Kibo). В программу вошли элементы карате, бокса, таэквондо и кикбоксинга в сочетании с элементами классической аэробики. Однако, в процессе исполнения данной программы, в связи с активной работой руками в плоскостях выше уровня сердца, может значительно повыситься ЧСС и частота дыхания без нужного увеличения потребления кислорода. Поэтому следует четко и равномерно дозировать нагрузку на верхний плечевой пояс и на ноги. Поэтому, можно сделать вывод о том, что данный вид аэробики наиболее подходит для индивидуальных занятий или занятий в малых группах (при условии что, занимающийся не имеет серьезных отклонений в здоровье), но не подходит для занятий в ВУЗах

из-за того, что требует пристального внимания тренера к каждому занимающемуся данным видом аэробики. Характеристика данного вида аэробики представлена в таблице 2.

Таблица 2

## Характеристика кибо-аэробики

Вид	Преимущества	Недостатки
Кибо-аэробика	- в программу входят элементы карате, бокса, таэквондо и кикбоксинга в сочетании с элементами классической аэробики	- может значительно повысится ЧСС и частота дыхания; -требует пристального внимания тренера к каждому занимающемуся данным видом аэробики

## Бокс-аэробика и каратэ-аэробика

Бокс-аэробика (или А-бокс) был основан Ивон Линн, чемпионкой мира из Швеции по контактному бою<sup>91</sup>. Оставив опасную спортивную карьеру, Ивон посвятила себя созданию грациозного и гармоничного вида аэробики. Но несмотря на кажущуюся легкость и игривость А-бокса, упражнения данного вида аэробики всё же позаимствованы из профессионального бокса, поэтому Бокс-аэробику можно считать боевой аэробикой. В процессе тренировки данного вида у занимающихся развивается подвижность, гибкость, а также скорость движения, мышления, координация. В процессе тренировки используются боксерские груши, перчатки, скакалки. Однако, атмосферу поединка сглаживает легкая и ритмичная музыка. Также данные виды аэробики представляют собой еще и курс самозащиты, облеченный в легкую, приятную форму. В данном виде аэробики хорошо прорабатывается верхняя часть тела и устойчивость ног. Характеристика данного вида аэробики представлена в таблице 3.

<sup>91</sup>Биография Ивон Линн [Электронный ресурс][https://ru.wikipedia.org/wiki/Линн,\\_Джанет](https://ru.wikipedia.org/wiki/Линн,_Джанет)

Таблица 3

## Характеристика бокс-аэробики и каратэ-аэробики

Вид	Преимущества	Недостатки
Бокс-аэробика и каратэ-аэробика	- у занимающихся развивается подвижность, гибкость, а также скорость движения, мышления, координация; - данные виды аэробики представляют собой курс самозащиты	- требует участия спортивного инвентаря в процессе тренировки

## Тайчи-аэробика

Тай-чи или Тайцзицюань – древняя гимнастика, зародившаяся на основе боевых искусств Китая (ушу) и объединившая в себе физические упражнения с сознанием. Тай-чи отличается плавностью и грациозностью движений. Данный вид аэробики можно рассматривать как комплекс физических упражнений, как боевое искусство, и как психофизическую систему развития личности. Тай-чи практикуется не только как оздоровительный комплекс физических упражнений, но и как программа, помогающая формировать совершенно особое отношение к жизни, взгляд на мир с позиции созерцателя. Все движения исходят из расслабленной поясницы, которая управляет верхними и нижними конечностями. Движение порождается бедрами и поясницей и лишь затем переходит в руки, доходя до кончиков пальцев. Упражнения выполняются в полуприседе (в устойчивом положении), при этом используется диафрагмальный тип дыхания.

Тай-чи и хатха-йога – мягкие стили, доступные всем. Тренировки способствуют достижению энергетического баланса в организме, развивают гибкость, снимают стресс и положительно влияют на здоровье в целом.

Таблица 4

## Характеристика тайчи-аэробики

Вид	Преимущества	Недостатки
Тайчи-аэробика	- комплекс высокоэффективных физических упражнений; - элементы из боевых искусств; - включает в себя психофизическую систему развития личности	Не обнаружены

**Выводы.** Следует внедрять объединенные программы единоборств и аэробики в высшие учебные заведения, с целью повышения интереса молодежи к спорту и познанию философии спорта, так же важным является влияние данного спортивного объединения на психологические показатели здоровья студентов. В заключение так же хочется отметить, что занятия различными видами единоборств с оздоровительной направленностью в настоящее время становятся востребованными в современной фитнес-индустрии. На наш взгляд, основной проблемой, сдерживающей развитие данного направления, является недостаток инструкторов, имеющих опыт соревновательной и тренерской деятельности в определенном виде единоборств, знающих особенности организации занятий с оздоровительной направленностью.

#### *Литература:*

1. Вейдер Д. Система строительства тела. М.: Изд-во Физкультура и спорт, 1992. 112 с.
2. Купер, К. Аэробика для хорошего самочувствия / К.Купер. – М.: физкультура и спорт, 1989. 224 с.
3. Биография Билли Блэнкса [электронный ресурс] <http://people-archive.ru/character/billi-blenks>
4. Ивлев М.П. Боевые искусства в оздоровительной аэробике. М.: Изд-во СпортАкадемПресс, 2001. 71с.
5. Биография Ивон Линн [Электронный ресурс] [https://ru.wikipedia.org/wiki/Линн,\\_Джанет](https://ru.wikipedia.org/wiki/Линн,_Джанет)

**Коржова Е.Е., Кузнецова И.А.**

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

### **ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В РФ**

Проблема занятости молодежи будет актуальна во все времена, поэтому ее важность сложно переоценить.

Молодежь – наиболее активная и динамичная часть населения. Согласно новой редакции законопроекта о молодёжной политике в России, предлагается увеличить предельный возраст молодёжи, закреплённый в законодательстве, с 30 до 35 лет. Об этом заявил зампред Комитета Совета Федерации по социальной политике Александр Варфоломеев. Он отметил, что этот документ и ряд сопутствующих разработаны для обновлённой редакции Конституции РФ. Варфоломеев



подчеркнул, что понятия "молодёжь", "молодая семья" и "молодёжная политика" закрепляются на федеральном уровне.

Законопроект пока не внесён в Госдуму. Согласно действующему законодательству, "молодёжь — группа, включающая лиц в возрасте от 14 до 30 лет". [7]

С одной стороны, молодёжь как возрастная категория более мобильна, лучше адаптируется в новых условиях, обладает более прогрессивным и гибким мышлением. Однако, молодёжь также в большей степени подвержена риску, что связано с довольно низким уровнем ее конкурентоспособности на рынке труда.

Наиболее важными причинами неконкурентоспособности и сложностей в трудоустройстве можно считать: во-первых, отсутствие опыта, во-вторых, несоответствие полученной специальности существующей ситуации на рынке труда.

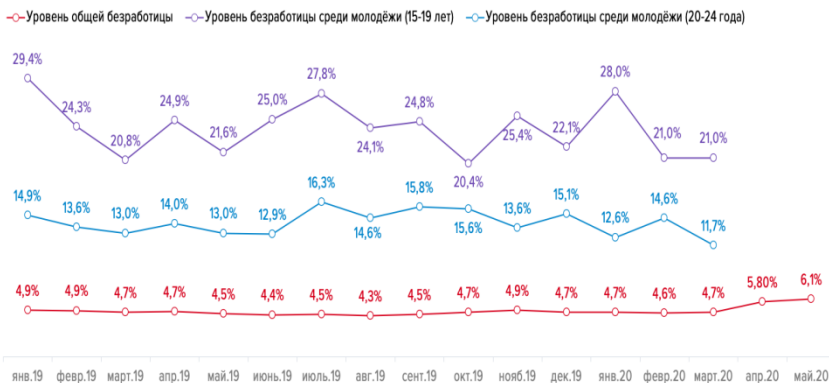
Отсутствие опыта – проблема, которая повысила свою актуальность в 2020 году. В связи со сложившейся ситуацией в мире, когда большинство предприятий вследствие пандемии, а точнее предпринятых мер по борьбе с ней, понесли большие убытки, работодатель стал нуждаться в действительно квалифицированных специалистах. Данная необходимость вызвана тем, что руководитель желает как можно быстрее ликвидировать понесенные убытки, подстроиться под сложившиеся условия. Именно поэтому он вряд ли захочет принять на работу неопытного сотрудника. Кроме того, зачастую останавливает работодателя то, что молодой специалист, параллельно с работой планирует обучение, что неизбежно связано с отрывом от рабочего процесса. Из-за распространения коронавируса и введения мер по борьбе с пандемией на рынке труда возрастает конкуренция, на фоне которой сокращается потребность для некоторых профессий и заметно возрастает потребность в других. [2]

Вторая причина - несоответствие полученной специальности существующей ситуации на рынке труда - несомненно, влияет на востребованность выпускника. Большую трудность составляют и психологические барьеры, часто не позволяющие обращаться за помощью в государственные учреждения служб занятости.

Всего в 2019 году на молодёжь в возрасте от 15 до 24 лет приходится 10% занятых от 15 до 24 лет и в возрасте 24-29 лет – 12,9% от всего числа трудоспособного населения. [3]

По итогам первых пяти месяцев 2020 года уровень общей безработицы в России находился на уровне 6,1% от численности рабочей силы — это максимум с 2019 года. Безработица среди молодых людей 15-19 лет по итогам первого квартала 2020 года составила 21%, а среди молодых специалистов 20-24 лет — 11,7% (рис. 1).

## Уровень безработицы в России



Источник: Министерство экономического развития России, Росстат.

Рис. 1. Динамика уровня безработицы с 1.1.2019 по май 2020 г. [6]

По данным hh.ru, спрос на молодых специалистов начал снижаться еще в середине 2019 года. В 2020 году эта тенденция лишь усилилась. Кризис затронул молодежный рынок труда еще до начала эпидемии: количество вакансий для начинающих соискателей, по сравнению с аналогичным периодом 2019 года, стремительно уменьшалась на протяжении всего 1 полугодия 2020 года (см. рис.2).

## Динамика вакансий в России

год к году

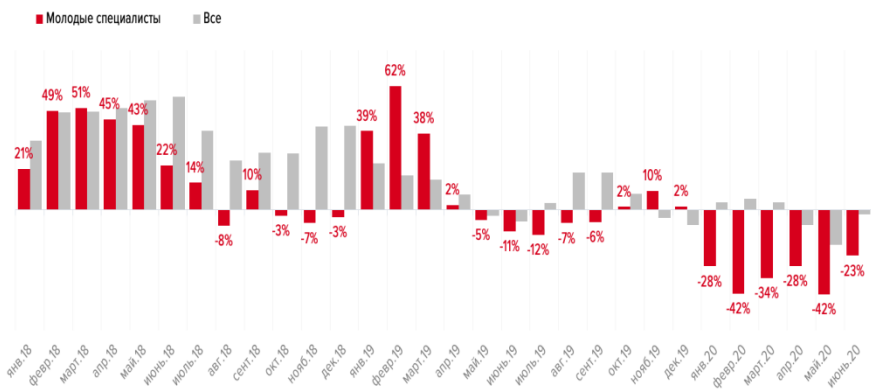


Рис.2. Динамика вакансий в РФ [6]

Для соискателей, только что вышедших на рынок труда, 2020 год оказался сложным периодом для трудоустройства. Доля стартовых вакансий от общего числа всех размещенных в апреле составила 6,2%, в мае — 5,9%, в июне — 6,5% (рис. 3). Это худшие показатели за последние 3 года.

## Доля вакансий и резюме для молодых специалистов в России

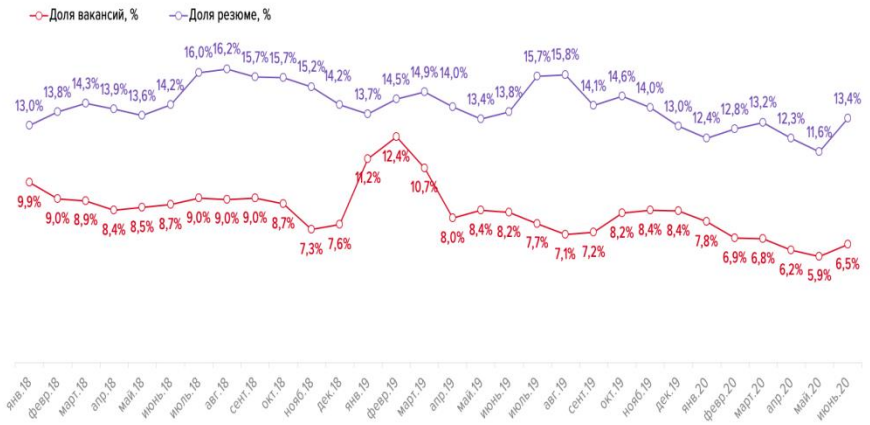


Рис. 3. Динамика вакансий для молодых специалистов [6]

В текущих условиях компании не пытаются оптимизировать расходы путем найма дешевой рабочей силы и смещают акцент на найм опытных сотрудников, которые смогут быстро дать результат.

В современном мире молодые люди все чаще прибегают к заработку в интернете: ставки, личный малый бизнес, блоги, реклама и т.д. Но такие неофициальные методы дохода не облагаются налогом, что оказывает отрицательное влияние на государственный бюджет и, как следствие, способствует невыполнению социальных программ. Также данный вид заработка лишает молодежь возможности накапливать трудовой стаж, что в дальнейшем повлияет на размер пенсии. Учитывая количество и потенциал молодежи к работе, а также желание иметь большой заработок, государству необходимо разработать программу государственной политики занятости молодежи, которая будет способствовать выходу из сложившейся ситуации на рынке труда, программу, которая будет стимулировать и создавать тесную связь ключевых механизмов российской социально-экономической политики и молодых нетрудоустроенных специалистов.

В зарубежных странах также предусмотрены различные программы по подготовке и трудоустройству молодых специалистов. Учитывая особенности экономики и рыночных отношений, определяют функции и степень активности государственных служб. Например, в Швеции,

Канаде, ФРГ, Японии и ряде других стран этой службе отводится роль основного инструмента разработки и воплощения в жизнь политики в области занятости, регулятора между спросом и предложением рабочей силы[6].

В то же время в Великобритании, Австралии и США роль государственной службы занятости менее активна: здесь допускается наличие частных платных бюро по трудоустройству, ответственность же за поиск работы ложится непосредственно на самих безработных. Основной объем работы по трудоустройству выполняют агентства (бюро) занятости. Они могут быть двух типов - государственные и частные (государственные бюро, поддерживаемые правительством, обеспечивают бесплатное обслуживание, а частные - взимают плату за услуги). Государственные бюро являются поставщиком в основном малоквалифицированной рабочей силы, а частные - в основном высококвалифицированной. Государственные агентства, например, в США находят работу для 5-10 млн. человек ежегодно (что существенно больше, чем частные), более половины трудоустроенных являются неквалифицированными рабочими или работниками сферы услуг, 60-70% составляют женщины и молодежь до 22 лет.[7]

Основными функциями службы занятости, закрепленными законодательно во многих странах, являются:

- оказание посреднических услуг в трудоустройстве;
- ориентация в выборе профессии;
- подготовка и переподготовка с целью трудоустройства;
- консультации по проблемам размещения производства;
- международный обмен стажерами;
- информационная служба;
- специализированное обслуживание лиц с ограниченной трудоспособностью. [5]

Программы трудоустройства молодежи неразрывно связаны с программами по обучению и профессиональной подготовке.

Во Франции для молодежи от 16 лет до 21 года, бросившей учебу, проводятся стажировки за счет предприятий с целью компенсации недостатков в образовании. Помимо возможности участия в различных программах профессиональной подготовки молодые люди обладают преимущественным правом поступления на субсидируемые рабочие места.

Также во Франции государство стимулирует, компании, принимающие на работу молодежь без специальности или квалификации, беря на себя расходы по ее страхованию от безработицы и болезни на срок до 1 года, что снижает затраты на рабочую силу на 20-25 %. Аналогично, в Испании

предприниматели, нанимающие или обучающие молодых людей, платят пониженные взносы на социальное страхование. [4]

Данный анализ зарубежного опыта и текущей ситуации в нашей стране свидетельствует о том, что необходимо создание более узкого направления, сочетающего в себе меры по детальному изучению теоретических и методологических вопросов трудоустройства молодежи. Для повышения уровня занятости молодежи необходима политическая и экономическая стабильность, комплексный подход к решению проблемы, так как последствиями безработицы среди молодежи становятся ухудшение социального положения молодых семей, демографической ситуации, увеличение количества беспризорных детей, падение патриотизма, психологические проблемы, снижение мотивации к дальнейшему поиску работы, потеря квалификации, расширение теневого сектора экономики.

#### *Литература:*

1. Гимпельсон В.Е., Зайнуллина З.Ж., Зотова А.В Рабочая сила, занятость и безработица в России(по результатам Р13 выборочных обследований рабочей силы)// 2020 Стат.сб./Росстат. –М., 2020. –145с.
2. Денисова Е. Д. Экономические последствия молодежной безработицы / Е. Д. Денисова, А. М. Чуйкова // Белгородский экономический вестник. - 2020. - № 2. - С. 63
3. Долгова, А.Полная и эффективная занятость молодежи - условие повышения конкурентоспособности страны / А. Долгова, И. Жукова // Человек и труд. 2011. №8. с.38-41.
4. Дубова О. Роль службы занятости в профессиональном самоопределении молодежи / О. Дубова, З.Рахматуллина, И. Маслова // Человек и труд. 2013. № 1. с. 37-39.
5. Луков В. А. Теории молодежи: пути развития // Знание. Понимание. Умение. 2007. -№4. -С. 87-98.
6. <https://hh.ru/article/27227?customDomain=1>
7. [https://studbooks.net/1088129/pravo/spisok\\_izpolzovannyh\\_istochnikov#569](https://studbooks.net/1088129/pravo/spisok_izpolzovannyh_istochnikov#569)
8. <https://life.ru/p/1334601>
9. Мирзаянова Л.Ф. Упреждающая адаптация студентов к творческой деятельности (кризисы, способы упреждения и смягчения) / Л.Ф. Мирзаянова. – Мн.: Бел. наука, 2003. – 271 с.

**Сведения об авторах**

**Абакумов Роман Григорьевич** - доцент кафедры экспертизы и управления недвижимостью Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Абакумова Марина Михайловна** - старший преподаватель кафедры русского языка и литературы Белгородского университета кооперации экономики и права (г. Белгород).

**Афанаскова Юлия Александровна** - кандидат технических наук, заведующая региональным пунктом института заочного образования Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова (г. Дятьково).

**Афанасьев Илья Викторович** - старший преподаватель кафедры стратегического управления, института экономики и менеджмента, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Афанасьева Елена Петровна** - воспитатель Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №71 «Почемучка» Староскольского городского округа (г. Старый Оскол).

**Акимова Галина Захаровна** - к.э.н., доцент 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).

**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).

**Борисовский Владимир Иванович** – кандидат юридических наук, доцент, проректор по безопасности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Буряк Юрий Юрьевич** – кандидат исторических наук, старший преподаватель кафедры социологии и управления, директор регионального научно-методического центра по профессиональной адаптации и трудоустройству специалистов Белгородского

государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Брежнев Алексей Николаевич** - канд. экон. наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Бабкина Юлия Константиновна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Беловодская Ирина Ивановна** - старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Беляева Диана Александровна** – магистрантка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Берестень Татьяна Михайловна** - ст. преподаватель филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Беседина Татьяна Васильевна** - канд. филолог. наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Болдина Наталья Владимировна** - кандидат медицинских наук, старший преподаватель кафедры фармакологии Курского государственного медицинского университета (г. Курск).

**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).

**Брыкова Людмила Валерьевна** - канд. пед. наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Булатов Евгений Викторович** - кандидат юридических наук, доцент кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Бурухина Татьяна Федоровна** – доцент, кандидат педагогических наук Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева (г. Москва).



**Бурьянец Вероника Андреевна** - магистрантка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Бутиков Павел Сергеевич** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Буцык Екатерина Вадимовна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Бычкова Марина Александровна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Брусько Ольга Андреевна** – старший преподаватель филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Букчевич Н.** - аспирант кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Воронова Анастасия Григорьевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Воронова Анастасия Григорьевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Варданын Григор Рафикович** - старший преподаватель кафедры технологические комплексы, машины и механизмы, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Верещагина Ирина Витальевна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ветренко Валентина** – студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Вешкурова Маргарита Дмитриевна** - студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Гельмерт Рутта Владимировна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Гладкова Инна Александровна** - старший преподаватель кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Гончарова Наталья Николаевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Горьянова Анастасия Олеговна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Груздева Наталия Алексеевна** - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Груздева Наталия Алексеевна** - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Дашевская Екатерина Владимировна** – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Данакин Николай Семенович** – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Демененко Инна Арамовна** - кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Демура Наталья Анатольевна** – доценткафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Демьянов Алексей Юрьевич** - студент 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).

**Дурнева Татьяна Евгеньевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Егоров Дмитрий Евгеньевич** - канд. пед. наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Московский политехнический университет (г. Москва).

**Енина Валерия Сергеевна**- студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ермакова Татьяна Ивановна** - кандидат педагогических наук, начальник Учебно-методического управления Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева (г. Нижний Новгород).

**Ерёменко Анна Владимировна** - Учитель физики и математики муниципального бюджетного образовательного учреждения школы №36 (г. Белгород).

**Жован Галина Фёдоровна** - к.п.н., доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Жданова Анна Вячеславовна** – ассистент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Зайцева Светлана Александровна** – заместитель директора по УР филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Зайцева Маргарита Игоревна** - старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Замчевская Елена Станиславовна** - кан. пед. наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ивашкин Евгений Геннадьевич** - кандидат технических наук, первый проректор – проректор по образовательной деятельности Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева (г. Нижний Новгород).

**Имайкина Лариса Егоровна** - старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Иванов Дмитрий Викторович** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Иващенко Наталья Юрьевна**- студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Кейта Мамаду Диабару** - аспирант кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Киреева Антонина Владимировна** - старший преподаватель кафедры финансового менеджмента института экономики и менеджмента

Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Кияшко Владимир Федорович** - старший преподаватель Кубанского государственного аграрного университета им. И.Т. Трубилина (г. Краснодар).

**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).

**Кутергин Николай Борисович** - кандидат педагогических наук кафедры физического воспитания и спорта, института технологического оборудования и машиностроения, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Клепикова Мария Алексеевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Климова Елена Владимировна** - к.т.н., доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Клокова Елена Алексеевна** - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ковалева Марина Владимировна** - к.п.н., доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ковальчук Ольга Борисовна** - старший воспитатель Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №71 «Почемучка» Староскольского городского округа (г. Старый Оскол).

**Ковалёва Елена Анатольевна** – воспитатель Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №71 «Почемучка» Староскольского городского округа (г. Старый Оскол).

**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).

**Коржова Евгения Евгеньевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Коровянский Александр Григорьевич** - старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Коростылева Юлия Сергеевна** - студентка 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).

**Косторных Елена Николаевна** – учитель Волоконовской средней общеобразовательной школы № 2 имени Героя Советского Союза генерал-майора И.С. Лазаренко (п. Волоконовка).

**Кравцов Виктор Васильевич** - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта 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).

**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).

**Куприянов Сергей Васильевич** - доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и внешнеэкономической деятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Курочкина Юлия Геннадьевна** – психолог Центра содействия трудоустройству молодежи на базе Тверского государственного университета (г. Тверь).

**Коруковец Александра Петровна** – доцент кафедры физического воспитания и спорта, института технологического оборудования и машиностроения, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Кутергина Анастасия Николаевна**- преподаватель кафедры физического воспитания и спорта, института технологического оборудования и машиностроения, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Куроптева Анастасия Сергеевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Клокова Елена Алексеевна** - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта, института технологического оборудования и машиностроения, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Куценко Валерия Евгеньевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Лихоманова Татьяна Владимировна** - учитель Волоконовской средней общеобразовательной школы № 2 имени Героя Советского Союза генерал-майора И.С. Лазаренко (п. Волоконовка).

**Литвинова Галина Александровна** - документовед 2 категории НМЦ ПАТС, аспирант кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Лукьянова Елизавета Вадимовна** - студентка 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).

**Лазурко Геннадий Вадимович** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ломакович Екатерина Олеговна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ломаченко Светлана Николаевна** - к.э.н, доцент кафедры менеджмента и внешнеэкономической деятельности, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Лутцева Татьяна Владимировна** – преподаватель Новороссийского колледжа строительства и экономики (г. Новороссийск).

**Маль Галина Сергеевна** – профессор, доктор медицинских наук, заведующий кафедрой фармакологии Курского государственного медицинского университета (г. Курск).

**Мальков Александр Петрович** – доцент кафедры физического воспитания и спорта, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Марсанова Наталья Николаевна** - ведущий психолог Молодёжной биржи труда Центра содействия трудоустройству молодежи на базе Тверского государственного университета (г. г. Тверь).

**Менжулина Дарья Васильевна** – 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).

**Могутова Анастасия Андреевна** - студентка 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).

**Муравьева Наталья Андреевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Надольная Алина Викторовна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Непочатых Кристина Сергеевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Нерубенко Ксения Александровна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Никулина Алина Владимировна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Никулина Анастасия Сергеевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Никулина Яна Андреевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Новикова Дарья Сергеевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Новопавловская Елена Евгеньевна** - кандидат юридических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Опанасенко Татьяна Николаевна** – аспирантка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Петрова Елизавета Эдуардовна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Пигорева Анна Александровна** – аспирантка кафедры стратегического 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).

**Питка Светлана Николаевна** - кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Подвижайло Артём Александрович** - кандидат исторических наук, доцент кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Попович Денис Витальевич** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Потехина Елена Витальевна** - доктор экономических наук, профессор факультета информационных технологий Российского государственного социального университета

**Приставка Татьяна Александровна** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Панова Елена Петровна** - учитель Волоконовской средней общеобразовательной школы № 2 имени Героя Советского Союза генерал-майора И.С. Лазаренко (п. Волоконовка).

**Пермякова Анна Викторовна** – старший преподаватель филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Приставка Татьяна Александровна** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского



государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Рельян Наталья Александровна** - старший преподаватель Тюменского индустриального университета (г. Тюмень).

**Рогов Денис Андреевич** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Родимова Валерия Александровна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Родионова Татьяна Александровна** - кандидат педагогических наук, доцент, тьютер Ресурсно информационно – методического центра (г. Вольск).

**Ромашенко Николай Андреевич** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Рудов Денис Николаевич** - кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры социологии и управления, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Винокуров Эдуард Александрович** - кандидат юридических наук, преподаватель кафедры уголовного процесса Белгородского юридического института МВД России имени И. Д. Путилина (г. Белгород).

**Русина Екатерина Юрьевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Рушак Виктория Владимировна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Рябинская Дарья Сергеевна** – студентка Курского государственного медицинского университета Минздрава России Медико - фармацевтический колледж (г. Курск).

**Самвелян Цовинар Гамлетовна** – ассистент Опорного тюменского индустриального университета, (г. Тюмень).

**Свеженцева Ирина Борисовна** - канд. пед. наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г.Шухова (г. Белгород).

**Серебряная Ирина Анатольевна** - кандидат технических наук, доцент Донского государственного технического университета (г. Ростов-на-Дону).

**Серых Карина Андреевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Сидельников Роман Владимирович** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Сидорова Ангелина Валерьевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Синебок Дарья Александровна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Скалева Марина Александровна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Сотникова Татьяна Юрьевна** – магистрантка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Старченко Юлия Александровна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Старчик Юлия Юрьевна** - к. т. н., филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Стецюк Анастасия Витальевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Сиухина Елена Андреевна** - педагог-психолог МОУ «Ближнеигуменская СОШ»

**Савельева Ирина Дмитриевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Сидоров Илья Александрович** – студент Курского государственного медицинского университета (г. Курск).

**Тимченко Алексей Иванович** – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Троицкая Екатерина Валерьевна** - начальник отдела практик и трудоустройства Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева (г. Нижний Новгород).

**Тарасенко Кристина Сергеевна** - 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).

**Тойменцев Олег Аркадьевич** – директор Регионального пункта Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова (Республика Беларусь г. Бобруйск).

**Тулинова Надежда Алексеевна** - старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Уральский Владимир Иванович** – кандидат технических наук, доцент кафедры технологических комплексов, машин и механизмов Транспортно-технологического института, директор центра дополнительного образования и инновационных технологий Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Уральский Александр Владимирович** - кандидат технических наук, доцент кафедры технологических комплексов, машин и механизмов Транспортно-технологического института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Фуников Сергей Викторович** – магистрант Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Фалько Анжелика Игоревна** - аспирантка кафедры стратегического управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Фатнева Инесса Вячеславовна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Федосеенко Наталья Игоревна** – старший преподаватель филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Фиринова Раиса Павловна** - старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Харитоновна Ольга Васильевна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Хализова Анна Николаевна** - кандидат фил.наук, преподаватель Университета имени Гёте Франкфурт

**Хаметова Регина Исамудиновна** - преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Ханина Елена Геннадьевна** – документовед 2 категории НМЦ ПАТС Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Хорошун Нарине Агасиевна** - канд. соц. наук., доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Цапкова Мария Сергеевна** – магистрантка 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).

**Чернышёва Елена Владимировна** - кандидат технических наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Чередников Игорь Иванович** - Инженер-исследователь НИИ РТиСУ Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Чернова Светлана Борисовна** - старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Чуйкова Анна Михайловна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Чунгурова Татьяна Леонидовна** - к.т.н., доцент филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Чуркин Никита Александрович** – старший преподаватель Кубанского государственного аграрного университета им. И.Т. Трубилина (г. Краснодар).

**Шамаева Ольга Петровна** – кандидат социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Шамаева Наталья Валерьевна** – ведущий психолог научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Шавырина Ирина Валерьевна** - канд.соц.наук, доцент кафедры социологии и управления, Института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Шатохин Сергей Геннадьевич** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Шатохин Сергей Геннадьевич** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Шелякин Сергей Владимирович** - студент 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).

**Шумилов Антон Юрьевич** - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Шуняев Дмитрий Дмитриевич** - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Щербакова Анна Вячеславовна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Юрьева Виктория Федоровна** - студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

**Юсупова Светлана Сергеевна** - ст. преподаватель филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

**Ярмоленко Любовь Ивановна** - ст. преподаватель кафедры экономики и организации производства института экономики и менеджмента 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 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](mailto:pats@intbel.ru)

**Центр развития карьеры  
БГТУ им. В.Г. Шухова**

***Профессиональный успех выпускников – успех вуза!***

Центр развития карьеры (ЦРК) осуществляет широкий спектр образовательных услуг по профессиональной ориентации и оптимизации индивидуальной образовательной траектории студентов БГТУ им. В.Г. Шухова, продвижению программ дополнительного профессионального образования (ДПО), применяя на практике концепцию непрерывного образования и профессионального сопровождения карьеры.

<p>✓ прохождение индивидуального профориентационного тестирования с использованием компьютерных программ профессиональной и психологической оценки личности, позволяющего определить направление и тип построения профессионального образования и карьеры, соответствующий профессиональным склонностям и особенностям личности (компьютерные комплексы «Профкарьера», «Профориентатор» и др.)</p>
<p>✓ участие в тренингах личностного роста, направленных на повышение профессиональной и личностной эффективности (тайм-менеджмент, развитие лидерских качеств, коммуникативной компетентности, влияния и противодействию влиянию и др.).</p>
<p>✓ получение дополнительных квалификаций и профессиональной переподготовки в соответствии с индивидуальными карьерными и профессиональными целями;</p>
<p>✓ обучение по программе факультативного курса «Управление карьерным ростом», который направлен на формирование навыков успешного трудоустройства и карьерного развития.</p>
<p>✓ участие во встречах Ассоциации выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова</p>

**Наши контакты:**

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, ГУК 233.

Тел./факс: (4722) 30-99-64

E-mail: pats@intbel.ru



Белгородский государственный  
технологический университет  
им. В. Г. Шухова

Центр дополнительного профессионального образования  
и инновационных технологий

предлагает руководящим работникам и специалистам повысить  
профессиональный уровень по широкому спектру программ  
профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

### Программы профессиональной переподготовки:

- Управление персоналом;
- Менеджмент в образовании;
- Менеджмент в области природопользования и охраны окружающей среды;
- Информационные технологии;
- Управление в технических системах;
- Мехатроника и робототехника;
- Автоматизация технологических процессов и производств;
- Информационные системы в управлении персоналом;
- Инженерная защита окружающей среды;
- Защита окружающей среды;
- Безопасность жизнедеятельности;
- Автомобильные дороги и аэродромы;
- Электрохозяйство учреждений и предприятий, эксплуатация электроустановок;
- Эксплуатация электрохозяйства;
- Электроснабжение;
- Энергообеспечение предприятий;
- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование;
- Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств и подъемного оборудования;
- Промышленное и гражданское строительство;
- Теплогазоснабжение и вентиляция;
- Механизация и автоматизация строительства;
- Экономика и управление на предприятии;
- Финансы и кредит.

### Программы повышения квалификации:

- Компьютерные технологии в проектировании и рекламе;
- Бухгалтерский учет с использованием информационных технологий;
- Управление финансово-хозяйственной деятельностью;
- Менеджмент в различных сферах деятельности;
- Открытое образование: технология, организация, проблемы;
- Управление в технических системах;
- Мехатроника и робототехника;
- Автоматизация технологических процессов и производств;
- Новые современные технологии в строительстве и производстве строительных материалов;
- Ценообразование и сметное нормирование в строительстве;
- Основы предпринимательства;
- Налогообложение, налоговый учет;
- Энергоаудит и повышение эффективности энергосбережения;
- Повышение эффективности энергосбережения, оборудование и приборы учета электрической энергии;
- Энергосбережение в многоквартирных домах;
- Управление энергосбережением, инструменты повышения энергоэффективности;
- Эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт зданий жилого и нежилого фонда;
- Техническая эксплуатация объектов недвижимости;
- Управление жилой недвижимостью;
- Профессиональное управление многоквартирными домами и другие.

Телефоны: (4722) 55-21-21; 54-98-57; 30-99-94.

Сайт: <http://cdpo.bstu.ru/>



**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА  
ИНСТИТУТ ЗАОЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**



*В БГУ 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; БГУ 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** **(ТИИ)**

тел.: (4722) 54-96-62

#### **Бакалавриат**

#### **08.03.01– Строительство:**

- Автомобильные дороги и аэродромы

#### **23.03.01– Технология транспортных процессов:**

- Организация и безопасность движения
- Расследование и экспертиза ДТП

#### **23.03.02– Наземные транспортно-технологические комплексы:**

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование

- Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды

#### **23.03.03– Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов:**

- Автомобильный сервис
- Сервис транспортных и транспортно-технологических машин и оборудования (строительные, дорожные и коммунальные машины)

#### **Специалитет**

#### **08.05.02 – Строительство, эксплуатация, восстановление и техническое прикрытие автомобильных дорог, мостов и транспортных тоннелей**

#### **23.05.01– Наземные транспортно-технологические средства:**

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование

- Технические средства природообустройства и защиты в чрезвычайных ситуациях

#### **23.05.06 – Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей:**

- Строительство дорог промышленного транспорта

### ***НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ И ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАОЧНОЙ ФОРМЕ ОБУЧЕНИЯ***

#### **Направления подготовки бакалавров**

**08.03.01– Строительство:**

- Промышленное и гражданское строительство
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры
- Экспертиза и управление недвижимостью
- Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение зданий, сооружений, населенных пунктов
- Производство и применение строительных материалов, изделий и конструкций
- Городское строительство и хозяйство
- Автомобильные дороги и аэродромы

**09.03.02– Информационные системы и технологии****09.03.03 – Прикладная информатика****13.03.01– Теплоэнергетика и теплотехника:**

- Энергетика теплотехнологий
- Энергообеспечение предприятий

**13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:**

- Электроснабжение

**15.03.01 - Машиностроение****15.03.02– Технологические машины и оборудование:**

- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов
- Машины и аппараты пищевых производств

**15.03.05– Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:**

- Технология машиностроения

**18.03.01– Химическая технология:**

- Химическая технология тугоплавких неметаллических и силикатных материалов

**18.03.02– Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии****20.03.01– Техносервная безопасность:**

- Безопасность технологических процессов и производств
- Инженерная защита окружающей среды

**20.03.02 – Природообустройство и водопользование:**

- Природообустройство

**21.03.02 – Землеустройство и кадастры****23.03.01– Технология транспортных процессов**

- Организация и безопасность движения

**23.03.02– Наземные транспортно-технологические комплексы:**

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование

- Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды

**23.03.03– Эксплуатация транспортно-техно-логических машин и комплексов:**

- Автомобильный сервис

**27.03.01-Стандартизация и метрология**

**27.03.02– Управление качеством**

**29.03.04 – Технология художественной обработки материалов**

**38.03.01– Экономика:**

- Экономика предприятий и организаций

- Финансы и кредит

- Бухгалтерский учет, анализ и аудит

- Мировая экономика

**38.03.02– Менеджмент:**

- Стратегический менеджмент

- Маркетинг

- Логистика

**38.03.03– Управление персоналом:**

- Управление персоналом организации

- Технологическое предпринимательство

**38.03.05 – Бизнес информатика**

**38.03.10 – Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура**

- Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

**41.03.06 -Публичная политика и социальные науки**

**54.03.02 – Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы**

**Программы подготовки специалистов**

**20.05.01 - Пожарная безопасность**

**21.05.04– Горное дело:**

- Горные машины

**23.05.01– Наземные транспортно-технологические средства:**

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование



- Технические средства природообустройства и защиты в чрезвычайных ситуациях

**23.05.06– Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей:**

- Строительство дорог промышленного транспорта

**38.05.01 – Экономическая безопасность**

- Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

**Направления подготовки магистров**

08.04.01 – Строительство

13.04.01– Теплоэнергетика и теплотехника

13.04.02 – Электроэнергетика и электротехника

15.04.02 – Технологические машины и оборудование

15.04.05 – Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств

18.04.01 – Химическая технология

20.04.01 – Техносферная безопасность

23.04.03 – Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов

27.04.02 – Управление качеством

38.04.01– Экономика

38.04.02– Менеджмент

38.04.03– Управление персоналом

38.04.08– Финансы и кредит

Научное издание

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

Сборник материалов  
XII Международной  
научно-практической конференции

(Белгород, 20 ноября 2020 г.)

Часть 1

За достоверность изложенного материала ответственность несут авторы. Их взгляды могут не совпадать с позицией редакционной коллегии сборника.

Подписано в печать 17.12.20. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 24,3

Уч.-изд. л. 26,1. Тираж 50 экз. Заказ.

Отпечатано в Белгородском государственном технологическом университете

им. В.Г. Шухова

308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46.