

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 2

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.2.-2020.- 446 с.

ISBN 978-5-361-00831-5 (ч.2)
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 978-5-361-00831-5 (ч.2)
ISBN 978-5-361-00829-2

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

Содержание

Предисловие	8
Коровянский А.Г. Изучение некоторых личностных характеристик лучших шахматистов мира на шахматных занятиях специального учебного отделения в системе рекреационных мероприятий	15
Коростылева Ю.С., Акимова Г.З. Проблема трудоустройства молодежи	20
Костенко А.Ф. Механизм социального партнерства в сфере профессионального образования	25
Косторных Е.Н., Лихоманова Т.В., Панова Е.П. Инженер в сфере аддитивных технологий -профессия будущего	32
Кравцов В.В. Повышение эффективности тренировочного процесса мини-футбольных команд технического вуза	36
Кравцов В.В. Значение разминки в учебно-тренировочном процессе	41
Кравцов В.В. Занятие физической культурой в вузе в современных условиях	45
Крамской С.И., Амельченко И.А., Чуркин Н.А., Княшко В.Ф. Биоритмологические основы оптимизации адаптационного потенциала организма студентов	50
Куликова И. А. Значение скоростно-силовой подготовки в формировании профессиональных компетенций студентов	56
Куликова И.В., Лукьянова Е.В. Роль физической культуры и спорта в профориентационной деятельности	61
Куликова И.В., Юрьева В.Ф. Роль преподавателей физической культуры в профилактике заболеваний сердечнососудистой системы у студентов посредством	67
Куликова И.В., Иванов Д.В. Перетренированность, причины ее возникновения, профилактика и лечение	73
Куприянов С.В. Обоснование подходов к перестройке высшей школы на подготовку специалистов адекватных реалиям	79
Куроптева А.С., Астахов Ю.В. Сущность и содержание управленческих решений	85
Курочкина Ю.Г., Марсанова Н.Н. «Гибкие навыки» и возможности их формирования у студентов вузов в рамках деятельности центров карьеры	91

Кутергин Н.Б., Брагин В.В., Егоров Д.Е. Подготовка сотрудников МВД к эффективному применению специальных средств	96
Кутергин Н.Б., Коруковец А.П. Игровой метод на занятиях по физической культуре как фактор повышения эффективности учебных занятий	103
Кутергина А.Н. Физическая культура и спорт, как средство сохранения и укрепления здоровья людей, из физического самосовершенствования. Физическое самовоспитание и самосовершенствование.	109
Лазебная Е.А., Чернова С.Б. Разработка проекта информационной системы для мониторинга, анализа и прогнозирования потребностей региональных рынков труда в молодых специалистах	116
Лазурко Г.В. Условия труда во время пандемии. Удаленная работа	124
Литвинова Г.А. Проблематика трудоустройства выпускников регионального вуза	129
Ломакович Е.О., Ярмоленко Л.И. Прогнозирование как элемент повышения качества кадрового потенциала	134
Мальков А.П. О методах сохранения здоровья студентов в эпидемический период	139
Менжулина Д.В., Приставка Т.А. Особенности профессионального отбора специалистов	143
Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю. Координационный совет работодателей БГТУ им. В.Г. Шухова: от профориентации абитуриентов до оценки качества подготовки специалистов и обеспечения непрерывного образования	149
Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю. Непрерывное образование в новых экономических условиях. От абитуриента к успешному выпускнику	154
Могутова А.А., Пегимко А.М. Рынок труда молодых специалистов во время пандемии	159
Морозов В.Б. Реализация национального проекта «Образование» деятельностью регионального центра содействия трудоустройству ТулГУ	164
Муравьева Н.А., Акимова Г.З. Проблема трудоустройства молодых специалистов в России	170

Надольная А.В., Гладкова И.А. Дополнительное профессиональное образование в системе непрерывного образования граждан России	175
Непечатых К.С., Приставка Т.А. Современное развитие системы дополнительного профессионального образования	181
Нерубенко К. А., Астахов Ю. В. Роль кадровой политики в повышении конкурентоспособности организации	186
Нерубенко К.А., Астахов Ю.В. Риски в принятии управленческих решений	190
Нерубенко К.А., Киреева А.В. Проблемы профессиональной ориентации молодежи и пути их решения	194
Никулина А.В., Кузнецова И.А. Пути совершенствования подбора кадров в условиях цифровизации экономики	199
Никулина А. С., Акимова Г.З. Современные условия для трудоустройства молодых специалистов	206
Новикова Д.С., Киреева А.В. Тактика поведения выпускников вуза на рынке труда	212
Новикова Д.С., Астахов Ю.В. Методологические основы подготовки и реализации управленческих решений	220
Новопавловская Е.Е., Куроптева А.С. Мотивационные предпочтения выпускников вузов в процессе трудоустройства	224
Новопавловская Е.Е., Опанасенко Т.Н. Особенности трудоустройства выпускников ведомственных вузов (на примере образовательных организаций МВД России)	231
Пермякова А.В., Картыгин А.В., Юсупова С.С. Роль куратора учебной группы в подготовке высококвалифицированных специалистов	238
Петрова Е.Э., Акимова Г.З. Проблемы трудоустройства выпускников вузов и пути их решения	244
Пигорева А.А. Конкурентоспособность региона и детерминанты ее повышения	250
Пилипенко Е.А., Бондарь Е.А. Роль первичной профориентации абитуриентов в подготовке специалистов аграрного вуза	263

Питка С.Н. Интернет-технологии в социальном взаимодействии молодежи	269
Плугина Т.В., Ефименко А.В. Изучение технологии нейронет при подготовке магистров технических специальностей	273
Подвигайло А.А. Развитие Российского ВПК в условиях экономических санкций и кризисных явлений в Российской экономике.	278
Попович Д.В., Ярмоленко Л.И. Механизмы социального партнерства и подготовка студентов как профессиональных работников	288
Потехина Е.В., Хализова А.Н. Междисциплинарная интеграция как важное условие повышения качества подготовки специалистов	294
Рельян Н.А. Формирование языковой компетенции с помощью дистанционных образовательных технологий	300
Рогов Д.А., Акимова Г.З. Современное состояние Российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов в условиях пандемии	305
Родимова В.А., Киреева А.В. Современное состояние рынка труда. Проблемы самореализации и трудоустройства молодежи	310
Родимова В.А., Астахов Ю.В. Сущностные особенности кадровой политики	315
Родионова Т.А. Актуализация личности в процессе ее профессионального становления. Антропологический метопринцип, как фактор системности личностно-ориентированного направления высшего военного образования	319
Ромашенко Н.А., Стативко Р.У. Необходимость использования удаленного практического мониторинга и управления активного сетевого оборудования	326
Рудов Д.Н., Винокуров Э.А. Кадровый потенциал обучающегося в системе подготовки сотрудников органов внутренних дел	331
Русина Е.Ю., Приставка Т.А. Факторы, способствующие повышению конкурентоспособности выпускников вузов	337
Рушак В.В., Приставка Т.А. Инженер-эколог и его основные проблемы в трудоустройстве как молодого специалиста	342

Рябинская Д. С., Сорокина Т.И. Аптека «Гарант» и её успехи	346
Самвелян Ц.Г. Развитие системы дистанционных образовательных технологий	352
Серебряная И.А., Серебряная Д.С., Матросов А.А. Методы активного проблемно–ситуационного анализа при подготовке бакалавров инженерных направлений	360
Серых К.А., Акимова Г.З. Трудоустройство молодых специалистов в условиях пандемии	365
Сидельников Р.В., Приставка Т.А. Проблемы трудоустройства российской молодёжи и пути их решения	371
Сидорова А.В., Акимова Г.З. Компьютерное моделирование как эффективный инструмент формирования компетентности будущих специалистов. Установка на образование в современном обществе	376
Синебок Д.А., Приставка Т.А. Современные тенденции трудоустройства молодых специалистов	382
Скалева М.А., Люлюченко М.В. Роль государственной службы занятости в современных условиях	388
Сотникова Т.Ю., Приставка Т.А. Проблемы и перспективы выпускников высших учебных заведений на рынке труда	394
Старченко Ю.А., Астахов Ю.В. Управленческое общение: сущность, функции и приемы оптимизации	400
Старчик Ю.Ю. Методика «От простого к сложному» в обучении будущих бакалавров программе autocad	406
Стецюк А.В., Акимова Г.З. Современное состояние подготовки конкурентоспособных в разрезе экономического образования	409
Сведения об авторах	417

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 комплекту 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, регулирующему 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. Заключено 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

Коровянский А.Г.

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

**ИЗУЧЕНИЕ НЕКОТОРЫХ ЛИЧНОСТНЫХ
ХАРАКТЕРИСТИК ЛУЧШИХ ШАХМАТИСТОВ МИРА
НА ШАХМАТНЫХ ЗАНЯТИЯХ СПЕЦИАЛЬНОГО
УЧЕБНОГО ОТДЕЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ
РЕКРЕАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ**

Поставим естественный вопрос: что отличает чемпионов мира от других сильных гроссмейстеров? Это прежде всего – выдающийся талант и даже гениальность. У всех лучших игроков мира большое дарование – необходимое условие для достижения самой высокой цели. Но и этого еще недостаточно. По мнению специалистов, чемпион мира – это прежде всего личность. А что такое личность? Ведь под этим определением нередко говорят о знаменитых и известных ученых, музыкантах, художниках, артистах. Причем, каждый понимает слово «личность» по-своему, в силу собственных представлений и жизненного опыта. Один имеет в виду широту интересов человека, другой – необычную работоспособность, третий – целеустремленность, четвертый – феноменальную память и знания, пятый – стальной характер, волевые качества, шестой – особый темперамент, спортивную злость, внутреннюю дисциплину, общую культуру, джентельменский облик и т.д. А может быть, сразу несколько из перечисленных качеств.

В повседневной жизни, как бы ни была сильна личность, она соткана не всегда только из достоинств. Ведь у каждого человека есть свои слабые места, свои «тараканы в голове».[7]

Не раз пришлось встречаться с малосведущими людьми, которые были уверены, что шахматисты – этакие чудачки, беспомощные в жизни, но наделенные некоторым даром сложного расчета вариантов в игре, напоминающих собой математиков. Думается, не последнюю роль в такой оценке игроков сыграли классические произведения литературы: «Марабу» А. Куприна, «Шахматная новелла» С. Цвейга, «Защита Лужина» В. Набокова, где шахматисты кстати, представлены не в самом лучшем «свете».[3]

Конечно, это – оценка людей совсем далеких от шахмат. Но даже специалисты, порой, удивляются, что их кумиры – ведут страстную борьбу не только за шахматной доской, но и в жизни

и что они наделены довольно жестким характером, и практической хваткой. Современный практицизм проник в шахматы, и, пожалуй, это очень характерно для чемпионов мира. Да это и понятно, ведь мягкие люди, даже с незаурядным талантом не смогут достичь больших высот в королевской игре. Отсюда можно сделать вывод: на шахматном престоле находятся люди, исключительно твердые и целеустремленные. Именно такими свойствами обладали В. Стейниц, Э. Ласкер, А. Алехин.[4]

Первый советский чемпион М. Ботвинник обладал сильным, хотя и нелегким характером. Многолетний лидер советской шахматной школы Михаил Моисеевич пока играл был не очень разговорчив. Но сойдя с арены, он заметно раскрылся и в своей книге «Путь к цели» рассказал о труднейшей борьбе за шахматную корону. Он четко отшлифовал свои «коронные домашние заготовки», не раз применял вполне допустимые психологические приемы борьбы с опасными соперниками. Думается, что как раз благодаря жесткости характера в сочетании со строгим режимом жизни Ботвинник был лидером шахматного движения в нашей стране очень много лет.[1]

Значительно более мягкими по характеру были наши чемпионы мира В. Смыслов, М. Таль, Б. Спасский. Они были приятны в общении, но шахматной короной владели недолго. Конечно, таланта у них было, как говорится с избытком, целеустремленности и ярости в борьбе – тоже. Но вот твердости характера каждому из них явно не хватало. А Смыслову и Спасскому не хватало и фанатизма – беззаветной преданности шахматному искусству, как, например, он был у А. Алехина и Р. Фишера.[5]

Несколько особняком стоит чемпион мира Тигран Петросян. До завоевания шахматной короны он был душой общества, легким, веселым, очень остроумным, оптимистичным в оценке жизненных ситуаций. Но став чемпионом мира, он заметно изменился, стал гораздо более жестким человеком. Тигран Вартанович достиг своей мечты и как-то навсегда утратил спокойствие духа, стал чаще болеть, взгляды на жизнь стали более пессимистичными.

Говорят, что для того, чтобы добиться высокой цели надо многим поступиться в жизни, надо многое преодолеть, и прежде всего – лишиться внутреннего покоя. Эти моральные и

физические нагрузки несомненно, сокращают жизнь таких целеустремленных людей, но делают ее более насыщенной, более интересной. Особенно трудно, приходится тому, кто, ради высокой цели, ломает свой характер, как это случилось, несомненно, с Петросяном. Как правило, в шахматах достигают высот личности, прошедшие суровые жизненные испытания. А чемпионами нередко становятся те, кто в детстве испытывал известные трудности, рос отнюдь не в тепличных условиях. Например, Ботвинник, Спасский, Каспаров рано остались без отца. Очень трудным было детство у Петросяна. Он потерял отца и мать и рано начал свой жизненный путь, не боясь любой работы. И все же, несмотря на преграды, талантливые, целеустремленные люди, наделенные особой волей, рано или поздно добиваются своей цели.[3]

И здесь возникает весьма специфическая проблема. Столкновение волевых характеров в условиях жесточайшей конкуренции довольно часто ведет дорогой к сложным, нередко конфликтным отношениям между шахматистами. И в таких ситуациях, когда кругом кипят страсти, выявляются не только положительные, но и отрицательные черты характера. Здесь следует считаться и с ответственностью, требованиями своих поклонников. Поэтому каждый чемпион, очевидно, понимает, что из кумира он может быстро превратиться в сомнительную персону, а то и быть объектом едкой критики.

Помнится, неожиданно проиграв матч на первенство мира голландцу М. Эйве, русский чемпион Александр Алехин подвергся злой критике. Его обвинили и в «чемпионской безответственности», и в «зазнайстве», и в «авантюризме в шахматном творчестве» и т.д. Но вскоре, взяв верх в матч-реванше у того же Эйве, те же критики теперь стали превозносить творчество Алехина до небес, стали вновь называть его «комбинационным гением». Их можно понять - победитель всегда прав. Ему прощаются многие слабости.

Если, к примеру, сравнить Карпова и Каспарова, то можно сказать, что они - антиподы.[4]

Анатолий Карпов – натура сдержанная, рациональная, наделенная северным, даже холодноватым темпераментом, хотя в игре он довольно эмоционален и даже азартен.

Гарри Каспаров, напротив, непосредствен, экспансивен в своих эмоциях, достаточно противоречив.

Карпов вышел на шахматной арену, когда старшее поколение не смогло противостоять Фишеру. Анатолий Евгеньевич после 13-летнего перерыва вернул нашей стране звание чемпиона мира среди юношей. Затем вскоре стал гроссмейстером, и от турнира к турниру показывал все более зрелую игру. А победив в претендентских матчах наших гроссмейстеров Полугаевского, Спасского и Корчного, он стал очень популярен. Вскоре Фишер отказался от матча за шахматную корону, и Карпову было присуждено звание чемпиона мира. Авторитет Карпова вырос, когда он победил Корчного в 1978 и в 1981 годах в матчах за корону. Здесь, конечно, определенную роль в этих матчах играл и политический фактор.

Как комета возник на шахматном небосклоне Гарри Каспаров. Уже в 15 лет было видно, что этот шахматист яркого дарования. Он поистине с кинематографической быстротой поднимался вверх. А затем, победив всех своих соперников в претендентских матчах, Каспаров бросил вызов самому Карпову. Он был прост, открытым молодым человеком. А став чемпионом мира, Каспаров заметно изменился. Простота постепенно исчезла. Да и одного увидеть его было непросто. Он все время был в чьем-то окружении. За небольшой срок Гарри стал во многом совсем другим человеком.

Правда, в свое время примерно такую же метаморфозу претерпел и Карпов. В конце 80-х годов это был очень скромный, даже застенчивый молодой человек, воспитанный в строгих тонах. Но слава и окружение заметно изменили его облик. Видимо, это неизбежная эволюция знаменитых людей.[3]

После нескольких матчей на первенство мира с Карповым – Каспаров надолго завоевал шахматную корону и утвердился на троне. Стал рассказывать, как ему было трудно этого достичь, сколько препятствий пришлось преодолеть. Это все так. Но, с другой стороны, так уж драматичен путь Каспарова? Конечно, трудности были. Но он, в отличие от многих, преодолел их и достиг поставленной цели. Ведь такое, надо признать, и в жизни, и в шахматах случается совсем не часто. На наш взгляд, например, куда труднее была судьба М. Чигорина, А. Рубинштейна, П. Кереса, Д. Бронштейна и других. Ведь до заветной цели им было, что называется, рукой подать, но они ее так и не достигли.

Сейчас Каспаров уже потерял шахматную корону, уступив ее в решающем матче Владимиру Крамнику. На его смену пришли новые чемпионы – индеец Виши Ананд и норвежец Магнус Карлсен. Это более молодые, талантливые игроки, имеющие многочисленных поклонников. А главное – они сильные личности.

Многие специалисты считают, что вокруг многих чемпионов создается какое-то особое силовое поле. Попадая в его орбиту, соперники чувствуют страшное напряжение и теряются, не зная, откуда придет беда. Каждый ход лучших игроков мира нес огромный заряд энергии. Их шахматы, конечно, не назовешь «гуманитарной помощью».

Чемпионы выдвигают новые идеи, новые принципы игры, новый подход в подготовке к турнирам и матчам. Все это подвергается все более глубокому исследованию теоретиков и практиков, а новое, несомненно все более, обогащает сокровищницу шахматного искусства.[3]

Литература:

1. Ботвинник М.М. Как растет шахматист. –М., 1998. –С.44-49.
2. Карпов А.Е. Неисчерпаемые шахматы –М., 1984. –С.220-235.
3. Коровянский А.Г. Некоторые аспекты профессионального этикета шахматиста/ Коровянский А.Г., Замчевская Е.С., Манин О. Ю. //Физвоспитание и спорт в вузах: сб. статей XI Метод. научн. конф./ Белгород, Из-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2015. –С. 155-158.
4. Коровянский А.Г., Манин О. Ю. Методика конкретного подхода шахматиста к оценке позиции/Физвоспитание и спорт в вузах: сб. статей IX Метод. научн. конф./ Белгород, Из-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2013. –С. 190-193.
5. Мульдияров В.И. Уроки мудрой игры. –Ростов-на-Дону., 2005. –С. 210-245.
6. Сакаев К.И. Учебник шахматной стратегии, –М., 2015. – С.155-208.
7. Суэтин А.С. Столь долгое единоборство, –М., 1989. –С.167-190.

Коростылева Ю.С., Акимова Г.З.
*Белгородский государственный технологический
 университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*
ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ

Проблема трудоустройства молодежи является актуальной на данный момент. Больше половины студентов, которые закончили обучение в высших учебных заведениях сталкиваются с проблемой устройства на работу, более того, по мнению молодых специалистов, устроиться на работу по специальности практически не представляется возможным.

Конкуренция является неотъемлемой частью на рынке труда. В период кризиса мы наблюдаем резкий подъем конкуренции среди молодых специалистов. Это объясняется тем, что молодежь, пройдя курс обучения, старается найти работу по специальности, чтобы наработать стаж, но из-за сложившейся ситуации на рынке число вакансий сократилось.

Так, в июне на одну вакансию приходилось более 13 претендентов, пиком стала ситуация в мае этого года, спрос на одно вакантное место составил 16 человек.

Статистика уровня конкуренции представлена на рисунке 1.



Рис.1 Уровень конкуренции в России[1]

Причинами возникновения проблем трудоустройства являются:

- Невозможность совмещения учебы с работой. Например, студент, устроившийся на работу, обязан выполнять поручения работодателя, но и не забывать выполнять свои учебные обязанности, иначе невыполнение учебной программы может привести к отчислению из учебного заведения.

- Дискриминация по гендерной или возрастной принадлежности молодых специалистов. У опытных специалистов, имеющих за плечами более 5 лет стажа работы, есть больше шансов устроиться на должность, чем у новичков, так как работодатель отталкивается от стереотипа «опыт превосходит молодость».

- Неофициальное трудоустройство. Неофициальное трудоустройство в последнее время пользуется большим спросом, оно подразумевает собой устройство на работу без оформления трудового договора и внесения записи в трудовую книжку. Период работы без оформления не будет входить в общий стаж и не будет учитываться работодателем.

- Несоответствие требований и размера заработной платы. Работодатель требует слишком многого от начинающих специалистов, но взамен предлагают минимальный размер оплаты труда или же оформление на половину ставки. Данные условия не выгодны для одной из сторон – молодых специалистов.

- Неудовлетворенность выбором профессии. Больше половины студентов по окончании учебы признаются, что разочарованы своей профессией. Предпосылками к этому могут послужить: сильное влияние родителей в выборе специальности при поступлении в высшее учебное заведение, прохождение курса обучения только ради получения диплома.

Факторы, влияющие на возникновение проблемы трудоустройства:

- Низкая востребованность специальности. Всем уже давно известно, что профессии, которые были востребованы 10 лет назад на данный момент являются не актуальными, либо же просто исчезли с рынка труда.

- Отсутствие протекции. Всегда проще устроиться на работу «по знакомству», чем пройти честный конкурсный отбор.

- Непрестижность некоторых вузов. Некоторые работодатели обращают внимание на «имя» вуза и чаще всего их привлекают государственные высшие учебные заведения.

- Неправильно составленное резюме. Перед тем как нанять работника, необходимо прочесть его резюме, чтобы узнать навыки специалиста и его отличительные черты, но впечатление о претенденте на должность может испортить неграмотно составленное резюме. Также может получиться так, что из-за неопытности либо же невнимательности молодой специалист может упустить контактные данные или важные качества, необходимые для выполнения рабочих задач.

- Отсутствие навыков самоподачи. Для успешного прохождения собеседования необходимо правильно себя преподнести работодателю. Можно обладать отличными знаниями, навыками, но не уметь себя «подать», а также можно не имея профессиональных навыков презентовать себя с лучшей стороны и получить эту должность.

Чтобы не ошибиться с выбором профессии и не остаться безработными абитуриенты смотрят на рейтинг востребованных специальностей на будущие 5-6 лет. Актуальные профессии представлены в таблице 1 «Рейтинг востребованных профессий на 2020 год».

Таблица 1 «Рейтинг востребованных профессий на 2020 год»[2]

Специальность	Средняя заработная плата
Программисты и системные администраторы	60-70 тыс.руб.
Менеджеры по развитию бизнеса	От 60 тыс.руб.
Внутренние аудиторы	Около 40 тыс.руб.
Агенты недвижимости	40-50 тыс.руб.
Специалисты по маркетингу и рекламе	30-40тыс.руб.
Юристы и экономисты	От 40 тыс.руб.

При поиске работы необходимо использовать несколько способов, выбрать некоторое количество платформ, специализирующихся на трудоустройстве.

На данный момент существует более 10 каналов поиска работы, к ним относятся: сайты поиска работы, обращение непосредственно к работодателю, отделы кадров, через знакомых, социальные сети, мессенджеры, поисковые сети, объявления в журналах, служба занятости населения, отделы по трудоустройству в вузах, специальные мероприятия.

Сайты поиска работы – самые известные и востребованные каналы поиска работы. Ежедневно работодатели подают заявки на этих сайтах на недостающие кадры в организации, от специалиста требуется только откликнуться на объявление. Существует множество подобных сайтов, топ 10 в России представлен в таблице 2 «Топ-10 сайтов поиска работы»

Таблица 2 «Топ-10 сайтов поиска работы»[3]

Место	Наименование ресурса
1	Job.ru
2	HeadHunter.ru (hh.ru)
3	Rabota.ru
4	Superjob.ru
5	Zarplata.ru
6	Rabota.Mail.Ru
7	Free-Lance.ru
8	Vakant.ru
9	GorodRabot.ru
10	Avito.ru

Прямое обращение к работодателю подойдет в том случае, если выпускник нацелен на определенное место работы в конкретной организации. Также некоторые организации практикуют обучение за свой счет выпускников школ, если в дальнейшем те согласны сотрудничать с ними.

Обращаться в специальные отделы по поиску кадров стоит только при условии того, что ты действительно знаешь суть своей профессии и ее тонкости, поскольку отбор в таких агентствах идет более чем сложный. После обращения кандидату на должность помогут правильно составить резюме, направить к работодателю и дать свой отзыв на прохождение собеседования в агентстве.

Устроиться на работу «через знакомых» самый простой и действенный способ, поскольку в большинстве случаев специалисту достаточно будет явиться на место будущей работы и подписать договор, потому что за его кандидатуру уже похлопотали.

Набирает популярность среди каналов поиска работы – мессенджер. Такие мессенджеры, как Telegram, помогают найти работу держа в руках только мобильное устройство с выходом в сеть интернет. Для этого достаточно просто подписаться на чаты по поиску работы.

Объявления в газете – самый старый и менее востребованный способ, но тем не менее еще можно встретить объявления о наборе сотрудников.

Службы занятости населения – государственные органы, которые обязаны оповестить о свободных местах для работы по месту прописки.

Отделы по трудоустройству в вузах помогают устроить студентов сразу же после окончания учебы. Работодатели обращаются в вузы, потому что нацелены найти специалиста именно в данном учебном заведении.

Подводя итог вышеизложенному можно отметить, что ситуация с трудоустройством молодежи на данный момент напряженная и большинство молодых специалистов идут работать не по специальности.

Литература:

1. HeadHunter. Уровень конкуренции в России. [Электронный ресурс] URL: <https://hh.ru/article/26083>. Дата обращения: 25.11.2020.
2. HeadHunter. Рейтинг востребованных профессий 2020. [Электронный ресурс] URL: <https://hh.ru/article/26083>. Дата обращения: 25.11.2020.
3. 4BRAINTоп-10 сайтов по поиску работы. [Электронный ресурс] URL: <https://4brain.ru/blog>. Дата обращения: 25.11.2020.

Костенко А.Ф.

*Борисоглебский сельскохозяйственный техникум,
г. Борисоглебск, Россия*

МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Актуальность данной темы заключается в том, вхождение понятия «пространство» в образовательное пространство свидетельствует об изменении и сути, характера, содержания, форм тех или иных отношений и взаимодействий в нем.

Главная задача социального партнерства – это создание условий, предпосылок, законов, способствующих развитию социального партнерства в сфере профессионального образования: как социального ресурса образовательного заведения; как фактора стабилизации регионального рынка труда; как способа интеграции инновационной и образовательной деятельности участников партнерства с целью позитивных социально-экономических изменений; как технологии взаимодействия специалистов в поле профессиональных проблем с целью оптимизации принимаемых решений; как определенного типа взаимоотношений, в котором заинтересованы различные социальные группы и государство в целом. Важно поощрять развивающуюся сеть социального партнерства, способствующую интеграции средств для финансирования образовательной деятельности.

Механизмы реализации социального партнерства предполагают разработку и осуществление мероприятий по

созданию правовых, финансово-экономических и организационно-методических условий для развития социального партнерства в сфере профессионального образования¹.

На **федеральном уровне** в качестве таких механизмов могут выступать:

- разработка политики развития системы социального партнерства в сфере профессионального образования: разработка прогноза на основе критериально-оценочного построения развития в ближайшей, средне-срочной и отдаленной перспективе с учетом динамики социально-экономических изменений; создание потенциала для реализации и распространения во всех субъектах РФ моделей взаимодействия организаций профессионального образования с общественными, государственными и коммерческими структурами; внесение соответствующих изменений в нормативно-правовую базу; создание системы мониторинга, которая позволит и региональную составляющие профессионального образования отслеживать результат, оценивать воздействие общественных институтов на федеральную и региональную составляющие профессионального образования;
- мониторинг состояния и развития социального партнерства в сфере профессионального образования (включая образовательную статистику и мониторинг качества образования): формирование и внедрение системы оценки образовательных результатов; сбора и анализа статистической информации об образовательных результатах для обеспечения управленческих структур и широкой общественности актуальной информацией;
- создание современной системы подготовки кадров для решения задач развития социального партнерства в сфере профессионального образования: разработка методологии подготовки и переподготовки высококвалифицированных специалистов.

¹ Чванова М.С. Социальное партнерство в сфере профессионального образования// Психолого-педагогический журнал Гаудеамус, № 2 (10), 2006. С.54-55

На региональном уровне:

- активное участие регионального сообщества в научных исследованиях по реализации образовательных инноваций в регионе;
- разработка региональных концепций социального партнерства в области профессионального образования, создание и реализация региональных моделей и программ развития образования в данном направлении;
- Изучение и удовлетворение перспективных потребностей региона в квалифицированных и конкурентоспособных рабочих и специалистах;
- Проведение системы мер, обеспечивающих стабильные источники негосударственного финансирования; региональных компонентов государственных образовательных стандартов;
- Проведение комплекса мероприятий по формированию и развитию региональных рынков образовательных услуг;
- Мониторинг системы непрерывного образования на региональном уровне;
- Участие сообщества в разработке
- Повышение юридической и финансовой самостоятельности учреждений профессионального образования;
- Создание новых образовательных структур, представляющих широкий спектр образовательных услуг местному населению как в городской, так и сельской местности – учебно-образовательных комплексов, многопрофильных ресурсных центров, сети дистанционного образования;
- Модернизация содержания учебных программ профессионального образования в соответствии с требованиями рынка труда;

Раскрывая проблему механизма социального партнерства должен отметить, что в современных условиях ситуация диктует, что учебные заведения СПО должны вырабатывать свою систему поведения на рынке труда и формировать для этого соответствующие структуры. В соответствии с этим в 2009 году был создан центр (служба) содействия трудоустройству выпускников.

Работа Центра начиналась в период подготовки выпускников к защите дипломных проектов и во время их защиты. Для этого разрабатывались и разрабатываются анкеты: для выпускников, которые позволяют совершенствовать деятельность техникума, повышать качество подготовки специалистов, их востребованность.

В образовательном учреждении на первое место в образовательном процессе выдвигаются технологии производства, воспитание обучающихся на лучших примерах отечественных сельхозпроизводителей – это не только производство сельхозпродукции, но и сельскохозяйственной техники. С этой целью техникум заключает договора о социальном партнерстве².

В новых условиях рыночной экономики техникум ищет новые пути и средства для подготовки конкурентоспособных специалистов. С этой целью техникум сотрудничает со средними профессиональными образовательными учреждениями сельскохозяйственной отрасли Российской Федерации, воронежскими вузами. Тесно сотрудничает техникум с Центрами занятости г. Борисоглебска, Поворино, Новохоперска, Терновки, пгт Грибановский, которые помогают в трудоустройстве обучающихся в летний период и в организации студенческих бригад по благоустройству микрорайонов города.

Шагая в ногу со временем, техникум оказывает дополнительные образовательные услуги для рынка труда. С 2004 года техникум входит в Ассоциацию «Университетский научно-образовательный комплекс - Воронежский государственный аграрный университет». В настоящее время при техникуме существует представительство Воронежского аграрного университета имени Петра I. Выпускники техникума поступают в аграрный университет для получения высшего образования.

На протяжении многих лет техникум осуществляет социальное партнерство с рядом крупных предприятий сельскохозяйственного машиностроения и не только³.

² Костенко А.Ф. Кузница кадров для села. Борисоглебск, 2015, С.11

³ Курбанов А.С. Социальное партнерство – фактор подготовки конкурентного специалиста/ Профессиональное образование в контексте регионального развития. Под ред. Ю.Е Шабалина – М.; Образование 3000, 2013. – С 57-62.

Достаточно перечислить некоторые и из них: ООО «Комбайновый завод «Ростсельмаш», AgrarKontaktInternational (AKI) e.V. (Германия), Республиканское унитарное предприятие «Минский тракторный завод», ООО «ЭкоНиваАгро» и ряд других предприятий с которыми заключены договора о социальном партнерстве.

Социальное партнерство способствует расширению и углублению прохождению практик.

Предложенный в свое время конструкт представляет собой многоуровневую поэтапную подготовку специалистов на основе чередования теоретического и практического обучения в техникуме и производственного обучения в подразделениях предприятий.

Ярким примером является прохождение производственной практики на площадке «ЭкоНиваАгро» (Воронежская область, Лискинский район). Практика по профилю специальности направлена на формирование у обучающихся общих и профессиональных компетенций, приобретение практического опыта и реализуется в рамках профессиональных модулей по каждому из видов профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС СПО по специальности.

С 2009 года техникум поддерживает связи с фермерскими хозяйствами Федеральной земли Баден-Вюртемберг. Проходя стажировку в фермерских хозяйствах, обучающиеся знакомятся не только с работой в хозяйстве, но и с традициями, культурой страны в которой проходят стажировку. Рассказывая о своей стажировке в фермерском хозяйстве один из студентов так отозвался о своем видении ведения фермерского хозяйства: «исследуя опыт развития фермерского хозяйства Рольфа Климке, я пришел к выводу: во-первых, не смотря на то, что площадь у немецких фермеров небольшая, они используют её с максимальной отдачей. Во-вторых, технику можно приобретать и использовать по-разному (за свой счет, воспользоваться кредитом, развита система лизинга). В-третьих, хорошо налажена система сервисного обслуживания техники и ремонта; хорошо отлажена система сбыта продукции, широко применяются альтернативные источники энергии.

Таким образом, фермер не является мультимиллионером, не имеет достаточную прибыль, фермерство становится делом его

жизни, его семьи, как заметил студент «Этому надо учиться у наших партнеров»⁴

Социальное партнерство способствует обновлению образовательной среды, её содержанию в соответствии с потребностями рынка труда, отраслей экономики и социальной сферы, перспектив их развития.

В результате осуществления программы социального партнерства ГБПОУ ВО «Борисоглебский сельскохозяйственный техникум» решает следующие задачи:

- обеспечивается участие работодателей в программах развития образовательного учреждения;
- повышение качества предметов специального цикла и практического обучения;
- внедрение в профессиональную подготовку обучающихся передовых приемов и методов организации труда;
- повышение у обучающихся мотивации к освоению профессии (специальности).

Основными показателями социального партнерства являются: создание социально-психологического механизма социального партнерства, профессиональная социализация обучающихся, формирование у них профессиональной культуры и профессиональной этики.

Социальное партнерство включает в себя договорные отношения (организационные, педагогические и экономические) между учебным заведением, работодателем и родителями.

Эти отношения решают целый ряд сложных социальных задач. Учебное заведение организует доставку обучающихся к месту практики; работодатель обеспечивает обучающихся жильем на период практики; родители дают согласие, финансовую и продовольственную поддержку.

Создавая необходимые предпосылки для формирования нового типа работника, от педагогического коллектива требуется создание новых подходов к организации своей деятельности, именно: нового взгляда на развитие своей внешней и внутренней среды. Мероприятия, которые проводятся в стенах техникума и за его пределами

⁴ Германия-Россия: вместе создавать будущее/Сборник тезисов научно-практической конференции студентов. г. Борисоглебск. 2013. С. 13.

свидетельствуют о том, что социальные партнеры – работодатели становятся активными участниками процесса обучения. В этом выигрывают все: учебное заведение, обучающиеся, работодатели и общество в целом.

От участия социальных партнеров в организации и технологии производственной (профессиональной) практики по специальности с учетом требований отраслей промышленности, региональных рынков труда и конкретных запросов предприятий (организаций) зависит уровень подготовки специалистов, их конкурентоспособность на отраслевых и региональных рынках труда.

Важным аспектом в социальном партнерстве является социально-психологические механизмы, связанные с адаптацией, профессиональной социализацией обучающихся, с формированием у них профессиональной культуры и профессиональной этики.

Сегодня как никогда прежде, повышается степень проникновения собственно технических достижений в образовательную сферу. Это обусловлено усилением профессиональной направленности образования за счет широкого участия социальных партнеров, в первую очередь заказчиков кадров, работодателей и их ассоциаций, обновлением содержания производственной (профессиональной) практики в соответствии с потребностями рынка труда, отраслей экономики и социальной сферы, перспективами их развития.

Таким образом, пошаговое движение к современной модели образования дает возможность целенаправленно формировать человеческий капитал исходя из необходимости обеспечения инновационного развития экономики и геополитической конкурентоспособности не только отдельных специалистов, но и России в целом.

Можно смело констатировать: новейшие технические достижения органично вписались в образовательный процесс нашего техникума. Во многом – благодаря социальному партнерству с компаниями ООО «Комбайновый завод «Ростсельмаш», AgrarKontakteInternational (AKI) e.V. (Германия), Республиканское унитарное предприятие «Минский тракторный завод», Управление сельского хозяйства и продовольствия Толочинского райисполкома, Беларусь, «Минский государственный автомеханический колледж имени

академика М.С.Высоцкого», «Поставский государственный колледж, Беларусь, ООО «ЭкоНиваАгро», СХА «Терновская», СХА «им. Мичурина, СПК «Исток», СПК Ширяева Г.И., КФХ Полянский С.В., ООО «Керамик», ООО «Борисоглебск-АВТО», ООО «АгроТехХолдинг», ООО «АГРОТЕХ-ГАРАНТ», ООО «Центрально-Черноземная агропромышленная компания» филиал «Чигла», МУП «Борисоглебская городская электрическая сеть», Б.Ф.ООО «Газпром Тепло,Энерго Воронеж» и другие. Их работники творчески подходят к выполнению и реализации Программы социального партнерства, находя для этого все новые и новые пути и способы.

Без социального партнерства нельзя представить сегодня учебную и воспитательную работу техникума – это современная форма делового содружества работодателей и учебного заведения.

Литература:

1. Чванова М.С. Социальное партнерство в сфере профессионального образования//Психолого-педагогический журнал Гаудеамус, № 2 (10). 2006, С 54-55.
2. Костенко А.Ф. Кузница кадров для села. Борисоглебск, 2015, С 11
3. Курбанов А.С. Социальное партнерство – фактор подготовки конкурентоспособного /специалиста /Профессиональное образование в контексте регионального развития. Под ред. Ю.Е.Шабалина – М.: Образование 3000, 2013.-С. 57-62.
4. Германия - Россия: вместе создавать будущее/Сборник тезисов научно-теоретической конференции студентов. г. Борисоглебск, 2013. С. 13.

Косторных Е.Н., Лихоманова Т.В., Панова Е.П.
МБОУ «Волоконовская СОШ №2», п. Волоконовка, Россия
ИНЖЕНЕР В СФЕРЕ АДДИТИВНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ - ПРОФЕССИЯ БУДУЩЕГО

В Российской Федерации создана Национальная технологическая инициатива (НТИ) – документ, определяющий основные направления и основные механизмы научно-технологического развития страны на долгосрочную перспективу. Для развития высокотехнологичных отраслей и наукоемких производств в рамках реализации НТИ необходим

переход от подготовки «квалифицированных потребителей» к инновационной системе образования в подготовке кадров. Подчеркивается, что необходимо формировать интерес к техническому творчеству, начиная со школьной скамьи.

Научно-технический прогресс диктует новые требования к содержанию и организации образовательного процесса. В настоящее время аддитивные технологии становятся неотъемлемой частью понятия «инновационное производство и технологии» и являются одними из наиболее динамично развивающихся перспективных производственных процессов, которые могут стать основой для перехода промышленности к новому технологическому укладу, поэтому инженер по аддитивным технологиям это профессия будущего.

Ряд проведенных социологических исследований свидетельствуют о том, что учащиеся школ довольно чутко реагируют на изменения в экономической ситуации, и их интересы направлены в первую очередь в те сферы занятости, в которых выше престиж и уровень доходов. 3D-конструирование, цифровое моделирование (прототипирование) являются сегодня быстроразвивающимися компьютерными технологиями, составляющими основу любого современного технологического процесса. Поэтому с самого раннего возраста детей необходимо знакомить с аддитивными технологиями.

В муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Волоконовская средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского Союза генерал-майора И.С. Лазаренко Волоконовского района Белгородской области» в ходе реализации в 2020-2021 гг. проекта «Цифровая школа. Внедрение 3D технологий в образовательный процесс» в рамках мероприятия «Развитие и распространение лучшего опыта в сфере формирования цифровых навыков образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, имеющих лучшие результаты в преподавании предметных областей «Математика», «Информатика» и «Технология» в рамках федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика» разработана и одобрена Министерством просвещения РФ программа внеурочной деятельности «3D БУМ: Будем Уметь Моделировать» для обучающихся среднего звена основной школы (7-9 класс), проявляющих интерес и

имеющих способности в области информатики, математики. Учащиеся посещают занятия, на которых приобретают знания в области компьютерной трехмерной графики, технологий конструирования на основе методов активизации творческого воображения. Это способствует развитию конструкторских, изобретательских, научно-технических компетентностей и нацеливает детей на осознанный выбор необходимых обществу профессий: инженер-конструктор, инженер-технолог, проектировщик, дизайнер, модельер. Происходит ориентация подростков на инженерные специальности.

Занятия по данной программе помогут развитию пространственного мышления, необходимого не только для более глубокого изучения 3D-технологий, но и при освоении школьных предметов: геометрии, информатики, технологии, физики, черчения, географии.

Отличительная особенность данной программы заключается в том, что школьники знакомятся с трехмерным моделированием в 3D-редакторах, доступных для работы как в классе, так и дома. Компьютерные программы SweetHome 3D, LEGO DigitalDesigner, SculptrisAlpha, 3D ZAVR, Autodesk123D Design просты в освоении и не требуют особых навыков работы на компьютере. Все занятия имеют практическую направленность, учащиеся с первых дней выполняют мини-проекты, в которых подразумевается создание 3D-объектов. Ученик, работая над проектом, проходит стадии планирования, анализа, синтеза, активной деятельности.

Включение в проектную деятельность поможет детям разобраться в материаловедении, овладеть специализированным программным обеспечением для имитационного моделирования технологических процессов аддитивного производства, познакомит с современными подходами к проектированию нового изделия, узнать теорию и технологии самих аддитивных технологий, азы экономики и бизнес-планирования, поскольку при выборе той или иной технологии нужно учитывать себестоимость изделия и конечную цель, для которой эти изделия получаются.

Учащиеся в будущем смогут выстраивать в голове весь технологический путь, от разработки 3D-модели на компьютере до выхода готового изделия, выбирать материал с учетом того, какими свойствами нужно наделять изготавливаемый объект и где этот объект будет использован.

Отличительная особенность занятий - развитие творческих, конструктивных способностей и формирование пространственного представления за счет освоения базовых возможностей среды трехмерного компьютерного моделирования.

Педагоги, ведущие курс «3D БУМ: Будем. Уметь. Моделировать» на своих занятиях решают одну из основных задач - интеллектуальное развитие учащихся в процессе обучения. Важной стороной этого развития является пространственное мышление, обеспечивающее ориентацию в пространстве, эффективное усвоение знаний, овладение разнообразными видами деятельности.

Трудно назвать область деятельности человека, где умение ориентироваться в пространстве не играло бы существенной роли. Ориентация человека во времени и пространстве является необходимым условием его социального жития, формой отражения окружающего мира, условием успешного познания и активного преобразования действительности.

Овладение современными знаниями, успешная работа во многих видах практической и теоретической деятельности неразрывно связаны с манипулированием пространственными образами. Представления, формируемые на основе 3D-моделей, имеют другую психологическую природу, чем те, которые создаются на основе восприятия наглядных изображений конкретных предметов. Образы, возникающие в процессе манипулирования графическими моделями, по своему содержанию приближаются к понятиям.

На занятиях используются современные гаджеты – 3D-ручки, 3D-принтеры, 3D-сканеры, которые имеют свои преимущества: с помощью данных устройств можно создавать искусные узоры, оригинальные фигурки и украшения, моделировать и экспериментировать. И это лишь малая часть того, на что способны аддитивные устройства. Кроме этого, данные устройства существенно расширяет рамки изобразительного искусства: оно позволит ребенку расширить кругозор, развивает пространственное мышление, а самое главное, эти изобретения будут мотивировать ребенка заниматься творчеством, при этом ребенок привыкает к работе с высокотехнологичными устройствами.

Такая деятельность создаёт условия для развития креативных качеств личности учащихся. Результатом

творческой работы школьников является рост их интеллектуальной активности, приобретение положительного эмоционально-чувственного опыта, что в результате обеспечивает развитие творческого потенциала личности.

Переход к современным трехмерным проекторным технологиям способствует лучшему восприятию и более качественному усвоению учебного материала молодыми людьми и соответственно повышает их будущую конкурентоспособность.

Происходит профессиональное становление личности ребёнка через активные способы действий. Интерес к будущей профессии в сфере аддитивных технологий формируется при проведении целенаправленных мер профессиональной ориентации школьников. Это позволит удовлетворить социальный заказ общества на высококвалифицированных специалистов в сфере информационных технологий в различных отраслях.

Кравцов В.В.

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

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА МИНИ-ФУТБОЛЬНЫХ КОМАНД ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

Современному обществу необходимы специалисты, способные к самообразованию и самосовершенствованию профессиональной деятельности, адаптивные к постоянно меняющемуся миру. И в тоже время физически молярно устойчивы к возникающим в их профессиональной деятельности трудностям. ВУЗ берет на себя обязательство подготовить не только будущих специалистов компетентных тех или иных областях науки, но и гражданина здорового, психологически устойчивого, готового трудиться на благо нашего общества. Обеспечивать высокий уровень интенсивности и индивидуальной производительности труда будущих специалистов.[1]

В процессе спортивной деятельности у студентов создаются реальные условия для разностороннего развития, обеспечиваются самореализация и самоутверждение средствами избранных видов спорта. Современные аспекты организации

занятий студенческим спортом в условиях высших учебных заведений пока ещё недостаточно научно разработаны. Отсутствие государственной поддержки студенческого спорта, коммерциализация и профессионализация спортивной деятельности в вузах отрицательно сказывается на уровне спортивной подготовки студенчества. Это обуславливает необходимость выявления проблем и путей их решения, направленных на повышение эффективности процесса подготовки спортсменов в период их обучения в вузе.

Среди многочисленных видов спорта, культивируемых в вузах, мини-футбол завоёвывает все большую популярность среди студентов. Это действенное средство физического воспитания, достижения высот спортивного совершенствования, общение, расширение контактов. Студенты, совмещающие учёбу в вузе и занятия мини-футболом, получают прекрасное физическое развитие, а вместе с тем, некоторые психологические качества, присущие этой замечательной игре. Сравнительно недавно мини-футбол стал в России и за рубежом одним из самых популярных видов спорта. В настоящее время мини-футбол культивируется более чем в 80 стран мира. Регулярно проводятся чемпионаты Европы, чемпионаты Мира и кубок европейских чемпионов среди клубных команд. Простота инвентаря и оборудования делает игру в мини-футбол доступной для культивирования в вузах. Она является увлекательным и эффективным средством укрепления здоровья и всестороннего развития личности студентов, а также прекрасным средством для профессионально-прикладной физической подготовки будущих специалистов. С физиологической точки зрения мини-футбол представляет собой преимущественно динамическую работу переменной интенсивности. Во время игры в различной последовательности и в соотношении с различными интервалами чередуются упражнения, отличные по характеру, мощности и продолжительности. Непрерывная борьба за мяч сопряжена с самыми разнообразными движениями: ходьба, бег разной интенсивности с резкими остановками, рывками, ускорениями, прыжками, ударами по мячу, различными силовыми приёмами. Одна из характерных черт мини-футбола - неравномерность нагрузки на протяжении игры, что зависит от складывающейся игровой ситуации, соотношения сил

соревнующихся команд, уровня подготовленности футболистов.[2]

Ещё одной отличительной особенностью тренировочного процесса не спортивного вуза является тот факт, что в студенческой команде режим тренировок и отдыха определяется не самим тренером, как в профессиональных и клубных командах, а заданными условиями учебного процесса в вузе. В связи с этим тренер вузовской команды вынужден преодолевать ряд трудностей. Возникают сложности при комплектации команды, при попытке организации полноценного тренировочного процесса, согласно принципам развития спортивной формы и адаптации. Ограничение количества при построении учебного-тренировочного процесса с учетом недостаточного количества (3-4 раза в неделю) тренировок, для различного уровня подготовленности студентов футболистов и постоянной смены состава команды.

Для мини-футбола характерно постоянное сочетание активных действий с кратковременными периодами относительного отдыха. Основную часть нагрузки мини-футболиста составляет работа скоростно-силового характера достаточно большой мощности, требующие проявления высокого уровня общения, скоростной и специальной выносливости. При этом выполнение физических нагрузок в мини-футболе всегда происходит в усложнённых условиях с наличием большого количества неблагоприятных и сбивающих факторов: противодействие соперников, единоборство с соперником, отбор мяча, ведение мяча и т.д. Высокая сложность соревновательной деятельности мини-футболиста предъявляет большие требования ко всем сторонам подготовленности спортсмена: действия в условиях жесткого единоборства, находясь в нестандартных ситуациях при дефиците времени и пространства, мини-футболист должен надежно, быстро и эффективно решать постоянно возникающие технико-тактические задачи. Поэтому кроме физической подготовленности и работоспособности спортсмен должен обладать высоким уровнем технико-тактического мастерства. Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод о многогранности и специфичности, подготовки студенческого мини-футбольного коллектива. В связи с этим идет постоянный поиск эффективных методик, тренировочных программ исходя из специфики ВУЗа и условий организации тренировочного

процесса. Для повышения эффективности тренировочного процесса, в БГТУ имени В. Г. Шухова было разработано на протяжении многих лет методика отбора в сборную команду университета и построение тренировочного процесса. Несмотря на тот факт, что студенческий спорт является массовым, в мини-футбольную команду отбираются студенты-игроки, прошедшие спортивный отбор на соревнованиях среди первых курсов институтов университета. На этих соревнованиях оцениваются элементарные навыки владения мячом, основы спортивной формы и отбираются кандидаты в сборную команду университета. Затем на всем протяжении тренировочного процесса осуществляется педагогический контроль, позволяющий оценивать уровень готовности игрока к выполнению физических, психологических и соревновательных нагрузок. Контроль осуществляется по средствам: наблюдение, анамнеза, контрольных упражнений. Наряду с тренировочными нагрузками проводятся теоретические занятия по тактической подготовке в игре мини-футбол. Особенности игрового ампула, виды защит (зонная, персональная, смешанная); виды нападений (стремительное, позиционное, комбинированное); розыгрыш стандартных положений, ввод мяча в игру. Проводится анализ и разбор игр команд мастеров, собственных игр. Игроки изучают правила игры и тактические принципы нападения и защиты. Тренировочный процесс студенческой команды проводится с соблюдением основных принципов спортивной тренировки: доступности, постепенности, волнообразности динамики тренировочных нагрузок, единства общей и специальной подготовки. Ведь давно известный факт, что не соблюдение одного принципа тренировки отрицательно скажется на всем тренировочном процессе команды.[3]

В сборной команде БГТУ им. В. Г. Шухова проводятся процедуры восстановительного характера: парные, посещение бассейнов, выполнение комплексов упражнений на растяжение и активный отдых. Также в команде проводится психологическая подготовка, направленная на совершенствования эмоциональной устойчивости и психической готовности к соревнованиям. Для обеспечения полноценного тренировочного процесса мини-футбольная команда имеет инфраструктуру, включающую в себя: класс для занятий тактической подготовки с видео просмотром, парую,

медицинский кабинет, тренажерный зал и легкоатлетический стадион.

За последние годы на базе вузов образовались команды, выступающие на уровне чемпионата России. Мини-футбол стал доступнее для каждого желающего им заниматься, государство создает условия для внедрения мини-футбола в школы, колледжи и ВУЗы.

На базе БГТУ им. В. Г. Шухова ведётся спортивно-педагогическая работа, позволяющая охватить массы желающих играть в мини-футбол. Также существует спортивных коллектив. Достоинно выступающий на чемпионате области, студенческой лиги России и чемпионате России “Зона центр”.

Литература:

1. Кравцов В. В., Дмитриенко В. Г. Победы и поражения команды «Технолог». БГТУ им. В. Г. Шухова. // Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей 13-ой междунар. науч. конф. - Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2017.- С. 214-217.

2. Кравцов В. В., Дмитриенко В. Г. Психологическая подготовка мини-футбольной команды. // Физическое воспитание и спорт высших учебных заведениях: сб. статей 14-ой международной науч. конф. - Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова. 2018.- С. 175-178.

3. Кравцов В. В., Дмитриенко В. Г. Основные средства подготовки мини-футбольной команды и методы их применения: Современное состояние и тенденции развития физкультуры и спорта: сб. науч. ст. конф. с Междунар. Участие-Белгород. 29 ноября 2019 г (под общеред. И.Н. Никулина-Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2019г

4.Кравцов В.В., Анализ выступлений команды «Технолог» БГТУ им. В.Г. Шухова по мини-футболу в соревнованиях различного уровня в сезоне 2019-19 года: Кравцов В.В., Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей XV Междунар. Науч. конф., посвящ. 65-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 16-17 апр. 2019 г: в 2ч / Белгород. Гос. технол. ун-т.-Белгород: Изд-во БГТУ, 2019.-Ч.1.-247 с,

Кравцов В.В.

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

ЗНАЧЕНИЕ РАЗМИНКИ В УЧЕБНО-ТРЕНИРОВОЧНОМ ПРОЦЕССЕ

В силу того, что органы системы человека обладают определённой инертностью, они не могут быстро достигать высокого уровня деятельности. Поэтому необходимо постепенное включение организма в работу с помощью специально подобранных физических упражнений. Разминка оказывает на организм физиологическое и психологическое влияние. При физиологическом воздействии активизируется деятельность всех систем организма, в том числе сердечно-сосудистой и дыхательной, увеличивается частота сердечных сокращений, ударный и минутный объём сердца, учащается дыхание, возрастает лёгочная вентиляция, снабжение кислородом работающих мышц. Психологическое воздействие разминки улучшает эмоциональное состояние занимающихся, настраивает их на выполнение предстоящей тренировочной нагрузки.

В связи с интенсификацией занятий изменилось и значение разминки, которая не только создает благоприятные условия для проведения основной части тренинга, но и является составляющей всего комплекса тренировочных воздействий. Поэтому подбор упражнений, выполняемых в разминке, и методов их проведения решает задачи не только вработываемости, но и сопряжённого воспитания двигательных способностей и умение управлять разнообразными движениями. В разминке выделяют несколько обязательных разделов: вводный, общий и специально-подготовительный.[1]

Регулярные спортивные тренировки независимо от вида спорта всегда сопряжены с тяжёлыми физическими нагрузками. Резкий переход к таким нагрузкам — порядочная встряска даже для самого тренированного организма. Сразу, без предварительной правильной разминки мышц, приступая к выполнению комплекса спортивных, особенно силовых упражнений, вы рискуете быстро утомиться и даже получить травму, поэтому никогда не стоит забывать о разминке перед тренировкой. В повседневной жизни большинства мышц

вашего тела обычно находятся в состоянии покоя. Для того, чтобы они полноценно включились в работу, нагрузка на них должна расти постепенно. В противном случае вы почти наверняка получите растяжение задолго до конца тренировки.

Физическая разминка в спорте не менее важна, чем сама тренировка, так как она подготавливает все группы мышц вашего тела к неизбежному стрессу, связанному с изменением сердечного ритма во время гимнастических занятий, нормализует дыхание и способствует правильной циркуляции крови. Также во время разминки перед тренировкой незначительно, на 1 — 2 градуса, повышается температура тела, что обеспечивает оптимальный мышечный тонус и кровообращение.

Основная цель разминки — это разогрев организма перед тренировкой. Она включает в себя комплекс упражнений, направленных на подготовку мышц, связок и всех систем к нагрузке. Это позволит избежать нежелательных растяжений, разрывов тканей, а также ускорит метаболические процессы в организме. Основной задачей вводного раздела является организация занимающихся. Общие задачи общеподготовительного раздела: повышение температуры тела; изменение эмоционального состояния; воспитание аэробных возможностей организма; воспитание координационных способностей; повышение общей работоспособности; общая функциональная подготовка организма. [2]

Частные задачи общеподготовительного раздела: воспитание отдельных компонентов двигательных способностей: быстроты реакции, быстроты движений, силовой выносливости, взрывной силы. Задачи специально-подготовительного подраздела: подготовка занимающихся к выполнению первой задачи основной части занятия; техническое совершенствование отдельных фаз и элементов видов спорта, культивируемых в конкретном учебном заведении.

В ходе разминки в организме происходят такие изменения, которые наилучшим образом подготавливают к предстоящей физической работе. Если пренебречь разминкой, эти изменения будут происходить непосредственно во время выполнения основной деятельности, снижая её эффективность.

Кроме того, при работе без предварительной разминки чрезвычайно велик риск возникновения травм. В результате разминки улучшается нервно-мышечное взаимодействие, увеличивается скорость реакции, точность и координация движений, облегчается протекание процессов обучения новым двигательным навыкам. Также повышается температура тела, ускоряет время начала потоотделения при выполнении основной работы. Увеличивается деятельность органов кровообращения и дыхания.

При подборе упражнений для разминки необходимо: учитывать их последовательность, объем и интенсивность, а также интервал отдыха между ними. Последовательность упражнений, включаемых в разминку, обусловлено физиологическими факторами и логически связаны между ними. Это имеет ключевое значение и является обязательным, так как упражнения различного характера оказывают неодинаковое влияние на организм. Объем упражнений, применяемых в разминке, должен быть оптимальным и не вызывать переутомление занимающихся. При этом разминка не должна быть слишком продолжительной, поскольку даже при использовании упражнений умеренной интенсивности может наступить запредельное торможение. Объем применяемых средств определяется временем, выделенным на проведение разминки и отдельных ее подразделов. В целом на вводных и обще-подготовительный разделы выделяется около 35-40% от общего времени.[3]

Так, 3-4 минуты отводятся на вводный подраздел разминки, 18-20 минут на общеподготовительный (включает бег 10-12 минут. Комплекс общеразвивающих упражнений или подвижные игры 6-8 минут) и 8-10 минут на специально подготовительный. Интервалы отдыха между упражнениями является таким же средством, как и двигательные действия. Вместе с тем, при построении разминки важным является также рациональный подбор и сочетание упражнений. Так, разогревание организма в процессе разминки успешно осуществляется с помощью ходьбы и бега различной интенсивности, комплексов общеразвивающих упражнений, подвижных и спортивных игр.

Наиболее распространёнными вариантами упражнений для разогревания организма являются: бег плюс комплекс общеразвивающих упражнений; бег плюс подвижные игры; спортивные игры плюс комплекс общеразвивающих упражнений; бег плюс комплекс упражнений ритмической гимнастики плюс подвижные спортивные игры. Наиболее эффективны первые два сочетания. В связи с тем, что бег 10-15-ти минут воздействует на разогревание организма, проявление волевых усилий (при соответствующем темпе), совершенствование сердечно-сосудистой и дыхательной систем, он является наилучшим средством для разминки. Комплекс из 10-12 общеразвивающих упражнений, выполняемых различным темпом, в течении 60 минут оказывает всестороннее и в то же время избирательное воздействие. Игры позволяют в увлекательной форме выполнять разнообразные движения, дают возможность повторить отдельные усвоенные приемы в новых сочетаниях, помогают перейти к изучению новых, более сложных движений, способствуют общему развитию занимающихся.[4]

Каждая игры, состоящая из различных элементов, приобретает исключительную ценность для развития координации, быстроты действий, выработке необходимых двигательных способностей, для укрепления и развития костно-мышечного аппарата. Использование игрового метода в разминке позволяет повысить интерес атлетов к занятиям, делая их эмоциональными и достаточно насыщенными. Внутри каждого сочетания существует ряд различных вариантов упражнения, например, длительный бег реально заменить пробежками 4-5 раз по 400-500м, а в перерыве между беговыми отрезками выполнить общеразвивающие упражнения, чередовать выполнение упражнений в движении и на месте, комбинировать упражнения с мячом и общеразвивающие упражнения. При составлении комплекса общеразвивающих упражнений следует учитывать следующие требования: планировать комплекс и варианты упражнения разминки как на краткосрочный, так и на более длительный период; учитывать оптимальную смену сочетаний упражнений и их комплексов в разминке; не повторять одну и ту же разминку дважды и более раз подряд; не включать в разминку более двух упражнений,

связанных со сложно-координационной структурой; подбирать для каждого состава несколько упражнений, позволяющий проработать под всевозможными углами и различных исходных положениях (лежа, сидя и стоя); соблюдать последовательность выполнения упражнений в направлении сверху вниз (сначала для рук и плечевого пояса, затем для туловища, тазовой области и, наконец, нижних конечностей). При этом следует идти от проработки меньших мускулатурных групп к большим.

Грамотно проведенная разминка дает еще один положительный результат: снижается риск травматизма во время выполнения основной физической нагрузки. Разминка сопровождается повышением температуры кожи и тела, а при этом уменьшается вязкость мышц, т. е. их внутреннее трение, повышается эластичность связок и сухожилий, что и является положительным фактором для предотвращения травм.

Литература:

1. Анищенко В.С. Физическая культура: метод. -практ. занятия студентов: учеб. Пособие / В.С.Анищенко. - М.: Изд-во РУДН, 1999.
2. Москва, 1983г. Евсеев Ю.И. Физическая культура / Ю.И.Евсеев. – Ростов нД: Феникс, 2002.
3. Виленский М. Я., Зайцев А. И., Ильинич В. И. Физическая культура для студентов. Учебник для вузов. - М.: Гардарики,2001.
4. Физическая культура студента. Под ред. Ильиничина В. И. М. 2001 г.

Кравцов В. В.

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

ЗАНЯТИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ В ВУЗЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Занятие физической культурой очень важны для человека. Они улучшают обмен веществ и кровообращение, укрепляют сердце, сосуды и лёгкие, развивают мышцы, избавляют от многих болезней, положительно влияют на

психоэмоциональную сферу, делают человека стройнее и красивее, помогают нам всегда быть активными, работоспособными, сохранять интерес к жизни до конца своих дней. Физическая культура в высшем учебном заведении является неотъемлемой частью формирования общей и профессиональной культуры личности современного специалиста. Как учебная дисциплина, обязательная для всех специальностей, она является одним из средств формирования всесторонне развитой личности, оптимизации физического и психофизиологического состояния студентов в процессе профессиональной подготовки [1].

На современном этапе возрастает роль образовательной системы в формировании культуры здоровья. Физическая культура и спорт в вузе рассматривается как важная составляющая в подготовке современного квалифицированного специалиста, востребованного на рынке труда. Задача формирования, укрепления здоровья студентов, обеспечения их психофизической готовности будущей профессиональной деятельности непосредственно возложена на кафедру физического воспитания и спорта. Решение данной задачи имеет особое социальное предназначение, что обусловило поиск эффективных решений в организации деятельности данного структурного подразделения ВУЗа и критериев оценки её результативности [2].

Однако в последнее время, в связи с распространением коронавирусной инфекции во всем мире, чтобы остановить заболевание среди студентов и преподавателей университета, ВУЗы перешли на дистанционную форму обучения. С этой целью, на кафедре физического воспитания и спорта, были разработаны комплексы упражнений для занятий студентов в домашних условиях. Каждый студент обязан выполнять эти комплексы упражнений и вести дневник самоконтроля 2 раза в неделю, согласно учебному расписанию. Затем после окончания каждой пары по предмету элективные дисциплины по физической культуре и спорта, он должен отправить видео с выполнением физических упражнений, а также дневник самоконтроля на почту преподавателю. В дневнике самоконтроля записываются фамилия и инициалы

студента, учебная группа, дата проведения самостоятельных занятий, самочувствие по 5-тибальной шкале, а также ЧСС в начале занятий — в состоянии покоя, ЧСС в середине комплексов упражнений и ЧСС в конце занятий. Кроме этого, в конце семестра был разработан комплекс зачётных нормативов.

По собственному желанию студентов могут проводиться самостоятельные занятия. Цель занятий определяется на определенный срок (до 1 года) и может быть различной. Например, если студент имеет какие-либо нарушения в состоянии здоровья, то цель его занятий — устранение и профилактика заболевания, а если студент занимается избранным видом спорта, то в этом случае его занятия будут носить специально тренировочный характер.

Согласно цели, перед самостоятельными занятиями ставятся конкретные задачи. Например: повысить скорость в беге на короткие дистанции, укрепить состояние здоровья путём регулярного выполнения циклических упражнений и т. п. Основными формами самостоятельных индивидуальных занятий обычно являются утренняя гимнастика и самостоятельные тренировочные занятия. Эти занятия необходимо строить, прежде всего, на основе таких методических принципов, как принцип доступности физической нагрузки, постепенности тренировочного процесса, систематичности, цикличности. В содержание занятий следует включать самые различные средства: общеразвивающие упражнения, гимнастические упражнения, специальные упражнения, направленные на развитие отдельных двигательных качеств и формирование умений. Рекомендуется широко включать упражнения из различных видов спорта, физкультурно-оздоровительных систем, упражнения с собственным весом, с предметами, на тренажёрах. Особенно ценными являются циклические упражнения (ходьба, бег, плавание, ходьба на лыжах, езда на велосипеде), всесторонне воздействующие на все органы и системы человека, а также естественные факторы, способствующие закаливанию, оздоровлению организма и укреплению иммунитета занимающихся. Соответственно поставленной цели, задачам, методическим принципам, физической подготовленности занимающегося подбираются средства и методы выполнения физических

упражнений, а также уровень необходимой физической нагрузки и формы занятий. В основу планирования самостоятельных занятий берется недельный цикл, в котором предполагается минимум два — три занятия в неделю по 1,5 — 2 часа каждое. Начальная нагрузка должна быть такой, чтобы занимающийся не испытывал неприятных ощущений, боли в мышцах, чрезмерной усталости в процессе занятий и в дальнейшем мог охотно продолжить их. Чтобы обеспечить оптимальность нагрузки и эффективность занятий, сначала постепенно увеличивают объём основных упражнений, затем интенсивность. Повышение нагрузки можно производить разными способами: увеличение длины дистанции, продолжительность занятия, количества повторений упражнений, веса снарядов, мощности прилагаемых в упражнении усилий и др. Содержание занятий в планируемом цикле может меняться в зависимости от состояния здоровья, самочувствия занимающегося, изменения учебной нагрузки в ВУЗе, времени года, погодных условий и прочих факторов. Чтобы правильно управлять физической нагрузкой, необходимо систематически осуществлять самоконтроль. Самоконтроль — это самостоятельные регулярные и доступные способы наблюдения, занимающегося за состоянием своего здоровья, физического развития и в целом влиянием занятий физической культуры на организм.

Самоконтроль проводится для того, чтобы постоянно знать меру воздействия физических упражнений на организм, и, исходя из этого, точнее регулировать физическую нагрузку на занятиях. Содержание самоконтроля включает: собственная оценка самочувствия (отличное, хорошее, удовлетворительное, плохое), сна (продолжительность, глубина, нарушения сна), аппетита, масса тела, болевых ощущений. Важнейшим показателем самоконтроля является пульс. При усиленных нагрузках он может достигать 200 и более ударов в минуту. После такой нагрузки пульс приходит в норму примерно через 30-50 минут. Для оценки работоспособности сердца можно применять простейшие измерения (пробы). Например, сначала следует отдохнуть 5 минут лежа на спине, затем подсчитать пульс в положении лежа за одну

минуту, затем надо встать и, после минутного отдыха, стоя повторно измерить пульс в течении одной минуты. По разнице между двумя измерениями пульса можно судить о состоянии сердечно-сосудистой системы. Разница от 0-12 ударов о хорошем физическом состоянии человека., разница в 18-25 ударов- показатель не тренированного человека с не совсем удовлетворительным физическим состоянием., разница более 25 ударов говорит об переутомлении или заболевании человека. [3]

Важным показателем самоконтроля для занимающихся спортом является постепенный прогресс результатов в избранном виде спорта. Все указанные показатели самоконтроля необходимо записывать систематически в специальный дневник самонаблюдения, что будет оказывать большую пользу в регулировании нагрузки. Например, если показатель пульса, измеренный по указанной методике, говорит о резком снижении работоспособности сердечно-сосудистой системы и это подтверждается характерным ухудшением сна, аппетита, то надо снизить физическую нагрузку, по советам преподавателем, тренером или обратиться к врачу. Правильное методическое, медицинское обеспечение самостоятельных занятий упражнениями позволит эффективно формировать физическую нагрузку личности учащихся.

Лишь комплексный подход к организации физического воспитания в условиях современного высшего учебного заведения, строгий учёт индивидуальных особенностей обучаемых, тщательно подбор методов и форм обучения способен принести заметные спортивные результаты, положительно отразится на физическом состоянии студентов — будущих специалистов.

Литература:

1. Виленский М. Я., Зайцев А. И., Ильинич В. И. Физическая культура для студентов: Учебник для вузов — М.: Гардарики, 2001.
2. Крамской С. И. Анализ результативности деятельности кафедры физического воспитания и спорта на примере БГТУ им В. Г. Шухова. / С. И. Крамской, И. А. Амельченко, Д. Е. Егоров. //Физическое воспитание и спорт

в высших учебных заведениях: сб. статей 16-ой Международной науч. конф., Белгород: Изд-во БГТУ, 2020. - ч. 1. С 6-13.

3. Кравцов В. В. Самостоятельные занятия физической культурой студентов технических вузов: материалы междуна. науч.-практ. Конф., 25 сентября 2019 г., г. Воронеж (под ред. А.И.Булгакова, С.А.Бортниковой- Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2019.- с 104-108.

4.Кравцов В.В., Анализ выступлений команды «Технолог» БГТУ им. В.Г. Шухова по мини-футболу в соревнованиях различного уровня в сезоне 2019-19 года: Кравцов В.В., Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей XV Междунар. Науч. конф., посвящ. 65-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 16-17 апр. 2019 г: в 2ч / Белгор. Гос. технол. ун-т.-Белгород: Изд-во БГТУ, 2019.-Ч.1.-247 с,

Крамской С.И., Амельченко И.А.

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

Чуркин Н.А., Кияшко В.Ф.

Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, г. Краснодар, Россия

БИОРИТМОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПТИМИЗАЦИИ АДАПТАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗМА СТУДЕНТОВ

Непременным условием реализации способностей, таланта личности является здоровье в смысле внутрисистемного порядка, обеспечивающего такой уровень адаптационного потенциала, который позволяет человеку хорошо себя чувствовать, оптимально выполнять биологические и социальные функции.

В биоритмологическом аспекте здоровье представляет собой оптимальное соотношение взаимосвязанных ритмов физиологических функций организма и их соответствие закономерным колебаниям условий окружающей среды. Анализ изменений этих ритмов и их рассогласования помогает глубже понять механизмы возникновения и развития патологических процессов, определить наиболее целесообразные временные

схемы использования методов по предупреждению возникновения заболеваний [2].

Сложившаяся в настоящее время неблагоприятная эпидемическая ситуация затронула многие аспекты жизни, существенно ограничила ранее настолько привычные стороны жизнедеятельности. Неопределенность, социальная изоляция, изменение привычного ритма жизни — идеальные условия для эмоциональной дисрегуляции, развития и усиления тревоги и депрессии. Молодые люди часто оказываются в ситуации риска, особенно для своего здоровья. Это связано как с целым рядом факторов объективного порядка, так и с определенными поведенческими стереотипами субъективного характера. В свою очередь, нацеленность студентов на здоровьесберегающее поведение в период обучения позволяет сформировать цельную и зрелую личность, способную успешно выполнять определенные профессиональные обязанности [3].

Интерес к изучению биоритмов стимулируется осознанием следующего важного факта: нарушение нормальных режимов поддержания и взаимодействия колебательных процессов в организме, так называемая дизритмия, приводит к искажению работы центральной нервной системы и нарушению слаженного функционирования различных систем. В конечном итоге это может явиться пусковым звеном в развитии серьезных заболеваний [4]. Между ритмом жизни и здоровьем есть прямая и тесная связь, которую можно обозначить так: ритм — это бодрость и высокая работоспособность, нарушение ритма — нездоровье.

Несовпадение биологических, психологических и социальных ритмов приводит к нарушению жизненно важных стереотипов. Причина этого разлада в том, что современный человек перестал жить по биологическим часам. Гораздо важнее социальные ритмы, которые перестали укладываться в рамки свойственных человеку (данных ему с рождения) биологических ритмов, и в первую очередь ритма сон — бодрствование.

Фазовый сдвиг суточного режима вызывает аналогичный по величине и практически мгновенный сдвиг фазы водителя ритмов. Однако ведомые им циркадианные ритмы самых разнообразных процессов не могут сдвинуться так же. Быстрее всего сдвигаются фазы психических процессов, связанных с приобретенными в течение жизни навыками. А ритмы

врожденных вегетативных функций, регулируемые глубинными древнейшими отделами мозга, сдвигаются медленно.

Пока полный сдвиг не закончился, организм испытывает затруднения, что сопровождается снижением работоспособности. Когда эти явления проходят, еще некоторое время сохраняется повышенная чувствительность организма к различным болезнетворным факторам. Вероятно, это связано с тем, что ритмы деятельности иммунной системы, внутриклеточных процессов довольно поздно включаются в общую перестройку организма и дольше других остаются разбалансированными [2].

Интересно, что один и тот же орган или ткань, участвуя в разных уровнях организации, функционируют одновременно как бы в нескольких ритмических режимах – и в своем собственном, и в режиме системы, к которой принадлежат, и в целом организме. От того, насколько согласован весь этот ритмический ансамбль, во многом зависит наше самочувствие. Благодаря биоритмам у функциональной системы есть такие фазы, когда она более или менее чувствительна к внешнему воздействию и по-разному на него реагирует [4].

Четкая временная организация позволяет последовательно чередовать фазы напряжения и расслабления, что является одной из эффективных форм адаптации организма к меняющимся условиям окружающей среды.

Во многом хорошее самочувствие, работоспособность и стремление жить полноценно зависит от того, насколько эффективен был сон, насколько полным было восстановление физических и интеллектуальных сил во время сна. Ночь крепкого, расслабляющего, освежающего, восстанавливающего силы сна – самое прекрасное страхование здоровья.

Еще в древности говорили: «сон – лучшее благо на пиру природы». Сон ничем нельзя заменить. От недосыпания страдает весь организм, и прежде всего нервная система. В результате ослабевает память, снижается сообразительность и общая работоспособность.

Основная функция сна – это восстановление физических и психических сил, позволяющее человеку наиболее адекватно адаптироваться к меняющимся условиям внешней и внутренней среды.

Длительное психическое перенапряжение может быть причиной и самых разнообразных инсомнических расстройств

(бессоницы). Избежать воздействия острых стрессов практически невозможно. Вся жизнь человека складывается из приспособления к меняющимся условиям внешней среды [1]. Как правило, механизмы адаптации обеспечивают восстановление нарушенных функций, что позволяет справляться с предъявленной нагрузкой. Инсомнии могут возникнуть либо при большой интенсивности стресса, либо при особой его значимости для индивидуума.

Необходимо помнить, что при наличии достаточного самоконтроля и резервов психической защиты, длительные и выраженные нарушения сна не возникают. Инсомнии, связанные с изменением цикла сон – бодрствование, требуют, прежде всего, либо возвращения к привычному ритму, либо постепенной выработки нового. Важнейшим принципом в устранении расстройств сна является положение, что инсомнии следует регулировать не только перед сном, а в течение всего периода бодрствования. Необходимо научиться перестраивать режим работы, да и отношение к жизненным ситуациям таким образом, чтобы это оптимально согласовывалось с индивидуальными биоритмами [2].

Полноценная, удовлетворяющая личность деятельность, разумное сочетание умственной и физической нагрузки, интенсивного труда и периодов отдыха является ключом к хорошему ночному сну. Для людей, имеющих отклонения в состоянии здоровья, немаловажным является тот факт, что нормализация сна оказывает часто благоприятное влияние на основное заболевание, способствует его успешному лечению.

Очевидно, что чем дольше молодой человек сохраняет четкий цикл сон – бодрствование с высоким уровнем работоспособности днем и полноценным сном ночью, тем выше адаптационный потенциал его организма, лучше самочувствие (да и внешний вид тоже). Одним из действенных средств обеспечения полноценного сна является его жесткая регламентация не только по длительности (у среднестатистического студента, по нашим исследованиям, с этим моментом дела обстоят неплохо), но и по периоду отхода ко сну и утреннего подъема.

Систематическое сокращение времени сна ведет к различным функциональным нарушениям центральной нервной системы. При недосыпании 2 – 2,5 ч значительно снижается уровень работоспособности и внимания на учебных занятиях,

ухудшается усвоение материала. Студентам рекомендуется спать 8 – 8,5 ч в сутки. При увеличении умственной нагрузки, в период значительного интеллектуального напряжения сон должен быть более продолжительным (на 1 – 1,5 ч).

Распорядок сон – бодрствование в соответствии с его естественными сезонными особенностями целесообразно строить по принципу увеличения общей суточной продолжительности сна в зимнее время и ее уменьшения в летний период. Сезонные биоритмы проявляются в изменении уровня и амплитуды колебаний самых разнообразных физиологических показателей. В частности, описаны сезонные изменения артериального давления, концентрации гормонов в крови, чувствительности организма к различным лекарственным и токсическим веществам [4].

В то же время качество и длительность сна во многом определяются событиями, происходящими в жизни человека в течение дня. У спортсменов нарушение сна – частый симптом переутомления, перетренированности, волнения, особенно на завершающей стадии подготовки к ответственным стартам. Причиной бессоницы может быть сильное эмоциональное возбуждение во время и после завершения соревнований.

Неприятные известия, перенапряжение, употребление лекарственных препаратов и некоторых видов продуктов, нарушение каких-либо привычек могут оказать существенное влияние на эффективность и длительность сна. А это, в свою очередь, может отразиться на характере дневной поведенческой активности и эмоциональном состоянии человека. Следовательно, комплексную картину сна можно получить, рассматривая биологические и социальные компоненты только в единстве интегральной индивидуальности человека.

Каждый из нас знает, что недосыпание ведет к значительному ухудшению самочувствия, развитию чувства апатии, вялости, разбитости, и как следствие к снижению умственной работоспособности. Систематическое недосыпание, «рванный сон» приводят к расстройству нервной системы, в результате происходит образование стойких очагов возбуждения, а в итоге – бессонница. Стойкая бессонница, в свою очередь, становится причиной возникновения патологических отклонений, заболеваний пищеварительной, сердечно-сосудистой и других систем. Вот почему надо стремиться обеспечить полноценный сон после различного рода

ночных занятий, не увлекаться ночью подготовкой к зачетам, экзаменам, просмотром телепередач, работой за компьютером, посещением развлекательных мероприятий [5].

Замечено, что привычка работать по ночам в студенческой среде подчас формируется под влиянием внешних обстоятельств, ведь часто ночью нет никаких помех для творчества, кроме биологических часов собственного организма, конечно. Попытка экономии времени для интеллектуального труда за счет сокращения сна не приносит желаемого результата, так как отдых и сон просто необходимы для процесса обработки информации, закрепление сведений, полученных в течение дня.

Совершенно очевидно, что если система, регулирующая взаимодействие между различными циркадианными ритмами, разрушается, то организм начинает работать вразнобой, неэффективно, и его способность противостоять болезни резко снижается.

Следовательно, для обеспечения адекватного, приспособительного, здоровьесберегающего поведения человека в основу организации распорядка его жизнедеятельности должен быть положен принцип ритма. Всем известно, как важна привычка. Соблюдение постоянного времени работы и отдыха способствует глубокому сну, быстрому восстановлению организма, а соответственно, большей стойкости к стрессовым ситуациям.

Литература:

1. Бодров В.А. Информационный стресс / В.А. Бодров. – М.: PerSe, 2000. – 352 с.
2. Комаров Ф.И. Хронобиология и хрономедицина / Ф.И. Комаров, С.И. Рапопорт. – М., «Триада - X, 2000. – С. 9 – 25.
3. Крамской С.И. Формирование здоровья в системе традиционных ценностей (на примере БГТУ им. В.Г.Шухова) / С.И. Крамской С.И., И.А. Амельченко // Культура физическая и здоровье. – №3 (63). – 2017. – С. 133-135.
4. Кураев Т.А. Физиология ЦНС / Т.А. Кураев Т.А., Т.В. Алейникова, В.Н. Думбай, Г.Л. – Ростов на Дону, Феникс, 2000. – С.121 – 130.

Куликова И.А.

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

ЗНАЧЕНИЕ СКОРОСТНО-СИЛОВОЙ ПОДГОТОВКИ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕЦИЙ СТУДЕНТОВ

Не секрет, что для успешной реализации своей будущей профессии молодому человеку необходимо обладать крепким здоровьем и хорошей физической подготовленностью. Следует отметить также, что каждая профессия требует от работающего преимущественного развития одного или нескольких ведущих физических качеств. Одним из таких физических качеств является скоростно-силовая подготовка.

Быстрота как двигательное качество – это комплекс функциональных свойств организма, отражающих скоростные возможности атлета. Чем быстрее нарастает сила, тем больший эффект может быть достигнут в скоростно-силовых упражнениях: спринтерском беге, прыжках и метаниях. Поэтому скоростно-силовая подготовка включает разнообразные средства и приемы, направленные на развитие способности занимающегося преодолевать значительные внешние сопротивления при максимально быстрых движениях, а также при разгоне и торможении тела и его звеньев.

Подготовка спортсменов легкоатлетов в технических видах достаточно емкий и сложный процесс. Сложность его обусловлена целым рядом вопросов, таких как, занятость в учебном процессе, являющийся основным по отношению к тренировочному процессу

Для спринтеров ведущим физическим качествами являются скоростные и скоростно-силовые показатели, от уровня которых зависит результат на спринтерских дистанциях. Под скоростными способностями Матвеев А.П., Мельников С.Б., Холодов Ж.К., Кузнецов В.С. [5,10] принимают способности, обеспечивающие выполнение моторной функции за минимальный промежуток времени. К скоростно-силовым способностям они относят и взрывную силу, которая играет основную роль при «выходе из колодок» при старте.

Матвеев А.П., Мельников С.Б., Холодов Ж.К., Кузнецов В.С. [5,10] утверждали, что взрывная сила отражает

способность достигать максимальных показателей силы в возможно короткое время (например, при низком старте в беге на короткие дистанции). Данное условие играет основную роль при старте и стартовом разгоне.

При анализе видео съемок старта, т.е. выхода из стартовых колодок и стартового разгона ведущих спринтеров России и мира, а так же учебно-методических материалов авторов Зацiorского В.М., Озолина Н.Г., Тер-Ованесяна И. А. [3,6,9] выяснилось, что взрывная сила играет ведущую роль, так как, практически все спринтеры буквально выпрыгивают из стартовых колодок при старте.

Авторы Зацiorский В.М., Озолин Н.Г., Тер-Ованесян, И. А., Матвеев А.П., Мельников С.Б., Холодов Ж.К., Кузнецов В.С., Попов, В. Б. [3,6,9,5,10] утверждают, что при воспитании скоростных способностей на начальном этапе подготовки спортсменов рекомендуют не акцентировать внимание на показателях одной формы быстроты. Необходимо развивать все формы проявления быстроты: быстроту реакции в ответ на внезапное раздражение, быстроту (скорость) перемещения в пространстве и быстроту отдельного движения.

Подготовке юных спринтеров посвящено достаточно большое количество работ, освещающих систему подготовки, где внимание необходимо акцентировать на работах Зацiorского В.М., Верхошанского Ю.В. [1,4] и т.д. посвященных совершенствованию многолетней подготовке юных легкоатлетов. Они указывает, что темпы развития скоростно-силовой подготовленности легкоатлетов-спринтеров наиболее высоки в сенситивный периоде, т.е. в 11-13 лет.

Авторы Зацiorский В.М., Озолин Н.Г., Тер-Ованесян, И. А., Попов, В. Б. [4,6,9,8] указывают, что развитие скоростных способностей дело очень сложное, так как проявление скоростных способностей зависит от генетических показателей и прирастает в очень незначительных величинах.

Зацiorский В.М., Озолин Н.Г., Тер-Ованесян, И. А. [4,6,9] утверждали, что основная сложность заключается в воспитании скоростных показателей с учетом сенситивных периодов, когда происходят и завершаются процессы формирования физиологических основ, адекватно организованном педагогическом процессе, то есть подборе средства и методов, которые наиболее эффективны в повышении уровня развития скоростных способностей. По данным Матвеева А.П.,

Мельникова С.Б., Холодова Ж.К., Кузнецова В.С. [5,10] сенситивным периодом развития скоростных способностей считают 7-12 лет. Но среди скоростных способностей выделяют разные стороны. Так сенситивные периоды для воспитания частоты движений является возраст 7-9 и 12-13 лет, скорости одиночного движения – 10-13 лет. Но студенты 1 курса имеют возраст 17-19 лет, что не соответствует сенситивному периоду воспитания скоростных способностей, и данное условие очень усложняет процесс подготовки.

Быстрота, особенно в спринте имеет прямую зависимость от показателей силовых способностей нижних конечностей. Поэтому совершенствование уровня силовых способностей является основной задачей. Для этого разработан и используется достаточно большой арсенал средств. Многие авторы рекомендуют использовать интервальный и переменный методы, которые наиболее эффективны в развитии скоростных и скоростно-силовых показателей.

Особенно интенсивность выполнения этих упражнений возрастает в весенний период тренировки, доводя до максимальной.

Для воспитания скоростно-силовых показателей целесообразно более широко применять в учебно-тренировочном процессе следующие упражнения:

- выпрыгивание, запрыгивание на ступень с заданной высотой;
- перепрыгивание препятствия, причем, высота препятствия может варьироваться в зависимости от уровня подготовленности и состояния занимающегося;
- многоскоки, в том числе и в подъем;
- тройной прыжок с места;
- прыжки через барьер или барьеры без учета времени или на время (высота барьера 93 см);
- приседания или выпрыгивание с отягощением на плечах со средним или максимальным весом.

Попов, В. Б., Зацiorский В.М., Озолин Н.Г. [8,3,6] рекомендуют в процессе подготовки начинающих легкоатлетов использовать упражнения при выполнении которых будут применены различные отягощения (утяжелители на ноги, руки, пояс, жилет), но незначительные по весу, что бы не исказить

технику бега и упражнения с варьированием скорости выполнения упражнения. Основными задачами будут:

- совершенствование уровня функциональных возможностей организма;
- совершенствование выполнения техники низкого старта, стартового разгона и бега по дистанции (особое внимание необходимо уделить именно технике выхода из стартовых колодок и стартового разгона);
- совершенствование техник выполнения финиширования;
- развитие скоростно-силовой подготовленности;
- развитие специальной выносливости.

Эффективными будут следующие упражнения: бег в гору (уклон подбирается с учетом подготовленности), прыжковая имитация в гору (15 — 20°), бег или прыжки по песку, бег с прицепленным грузом и т.д. Так же Зацюрский В.М., Озолин Н.Г., Выставкин Н. И., Синицкий З. П. [3,6,2] и др. для поддержания техники бега и скорости выполнения движений рекомендуют выполнять беговые или прыжковые упражнения на небольшом спуске с горы, где рекомендованный угол склона спуска 3 — 4°.

Но при выполнении специально-вспомогательных упражнений, вес отягощения может варьироваться и достигать до 100% от максимума.

Верхошанский Ю.В., Озолин Э. С. [1,7] приводят данные, указывающие, что интенсивность выполнения нагрузки играет основную роль в воспитании ряда физических качеств, то необходимо особо акцентировать внимание на интенсивности выполнения специальных упражнений с сопротивлениями или отягощениями. В данном случае, как показывает опыт работы спортсменами студентами технического вуза, целесообразно применять в основном около предельную интенсивность. Приведенное условие выполнения упражнения объясняется тем, что при преодолении сопротивлений, величина которых больше или меньше соревновательной, но с максимальной или около максимальной интенсивностью создаются условия для совершенствования скоростно-силовых качеств.

Процесс воспитания и развития скоростно-силовых качеств предусматривает решение двух основных задач. Во-первых, комплекс задействует потенциал специфических мышечных групп. Во-вторых, правильно составленный комплекс упражнений позволяет увеличить процент

эффективности работы спортсмена. Каждый из этапов требует индивидуального подхода, не предусматривающего использование шаблонных схем. Как правило, на тренировках сочетают несколько методов развития, включая глобальное воздействие и основные элементы, способствующие сохранению специфической структуре основного развития.

Скоростно-силовая подготовка может обеспечивать развитие качеств быстроты и силы в самом широком диапазоне их сочетаний. Она включает три основных направления, деление на которые носит условный характер и принято для простоты, четкости изложения и точности применения упражнений.

1. При скоростном направлении в подготовке решается задача повышать абсолютную скорость выполнения основного соревновательного упражнения (бег, прыжок, метание) или отдельных его элементов (различные движения рук, ног, корпуса), а также их сочетаний – стартовый разгон и бег по дистанции, разбег и отталкивание в прыжках, разгон тела и финальная часть в метаниях.

2. При скоростно-силовом направлении в подготовке решается задача увеличить силу сокращения мышц и скорость движений.

3. При силовом направлении в подготовке решается задача развить наибольшую силу сокращения мышц, участвующих при выполнении основного упражнения.

Необходимо так же отметить, что скоростно-силовая подготовка способствует улучшению работы сердечнососудистой, дыхательной и мышечной систем организма, что позволяет человеку чувствовать себя полным сил, быть активным и менее подверженным утомляемости. В свою очередь все это дает возможность молодому специалисту справляться с большим объемом трудовой деятельности и быть конкурентно способным на современном рынке труда.

Литература:

1. Верхошанский Ю.В. Основы специальной физической подготовки спортсменов. - М.: Физкультура и спорт. 1988. - 331 с.
2. Выставкин Н.И. Специальные упражнения легкоатлетов / Н. И. Выставкин, З. П. Сеницкий. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Физкультура и спорт, 1999. – 216 с.

3. Гандельман А.Б. Физиологические основы спортивной тренировки: Учеб. пособие / А.Б. Гандельман, К.М. Смирнов. – М.: Физкультура и спорт, 1970. – 207 с.
4. Зациорский В.М. Физические качества спортсменов: Учеб. пособие / В.М. Зациорский. – М.: Физкультура и спорт, 1970. – 200 с.
5. Матвеев А.П., Мельников С.Б. Методика физического воспитания с основами теории: Учебное пособие для студентов педагогических институтов и учащихся педагогических училищ. - М.: Просвещение. 1991. - 191 с.
6. Настольная книга тренера: Наука побеждать / Н.Г. Озолин. – М.: ООО «Издательство Астрель»: ООО «Издательство АСТ», 2004. – 863 с.
7. Озолин Э. С. Спринтерский бег / Э.С. Озолин — «Спорт», 2010. – 170 с.
8. Попов В. Б. Система специальных упражнений в подготовке легкоатлетов / В. Б. Попов – М.: Олимпия Пресс, 2006. – 224 с.
9. Тер-Ованесян, И. А. Подготовка легкоатлета / И. А. Тер-Ованесян. – М.: Терра- спорт, 2000. – 128 с.
10. Холодов Ж.К. Теория и методика физического воспитания и спорта: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – 2-е изд., испр. и доп. / Ж.К. Холодов, В.С. Кузнецов. – М.: Издательский центр Академия, 2003. – 480 с.

Куликова И. В., Лукьянова Е.В.

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

РОЛЬ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Многие университеты нашей страны ежегодно в полном объеме выполняют государственный заказ по приему студентов на обучение по различным образовательным программам: бакалавриата, специалитета, магистратуры. Для организации массовой профориентационной деятельности абитуриентов привлекается огромное количество преподавателей и студентов. Что же такое профессиональная ориентация? Это совокупность мероприятий, которые помогают человеку выбрать будущую профессию, то есть сделать свой осознанный выбор, с учетом его возможностей и потребностей.

Одним из направлений профориентационной деятельности является подготовка специалистов по физической культуре и спорту, а также вовлечение студентов и абитуриентов в спортивную жизнь вузов. В настоящее время специалисты данного направления работают повсюду: в специализированных организациях, в учебных заведениях, во всероссийских, загородных и школьных, детских лагерях и других местах труда и отдыха людей [1].

Одним из основных факторов осознанного выбора данной профессии является ознакомление с нею на практике. Преподавателю, который работает по профориентационной деятельности с абитуриентами и студентами, необходимо правильно понимать и учитывать мотивы и интересы учащихся к физкультурно-спортивной деятельности. А помогут ему в этом: глубокие знания, профессиональное мастерство, сила воли, выдержка, спокойствие, уверенность и педагогический такт. Преподавателю важно уметь видеть в каждом абитуриенте и студенте следующие качества: умение преодолевать трудности, идти по пути «от простого к сложному» и «от изученного к неизвестному». Помимо этого необходимо уметь преподнести учащимся систему перспективных направлений в стремлении к самосовершенствованию.

Эффективность процесса подготовки специалистов для сферы «Физическая культура и спорт» зависит, от ориентированности студентов на освоение педагогической профессии, которая сопряжена с личностными интересами и чувством жизненного призвания. Одной из важных предпосылок является осмысленный выбор будущим специалистом профессии, которая соответствовала бы его потребностям. Нередко абитуриенты и студенты рассчитывают в процессе учебы продолжить свою спортивную карьеру.

Для более успешной реализации своей будущей профессии учащимся вместе с личностными и профессиональными качествами необходимо обладать крепким здоровьем и достаточной физической подготовленностью. И главенствующую роль в решении данной задачи играет приобщение как можно большего количества студентов и абитуриентов к занятиям физической культурой. Самыми доступными формами спортивных занятий являются самостоятельные занятия различными системами физических упражнений и видами спорта.

Для углубленного развития физических качеств учащихся, совершенствования их физической подготовленности и спортивного мастерства необходим более высокий и профессиональный режим двигательной активности.

Но следует признать, что физкультурно-спортивная деятельность пока еще не стала для большинства студентов и абитуриентов насущной потребностью и не превратилась в интерес личности. Исходя из этого, существуют объективные и субъективные факторы, которые определяют потребности, мотивы включения обучающихся в активную физкультурно-спортивную деятельность(рис.1).

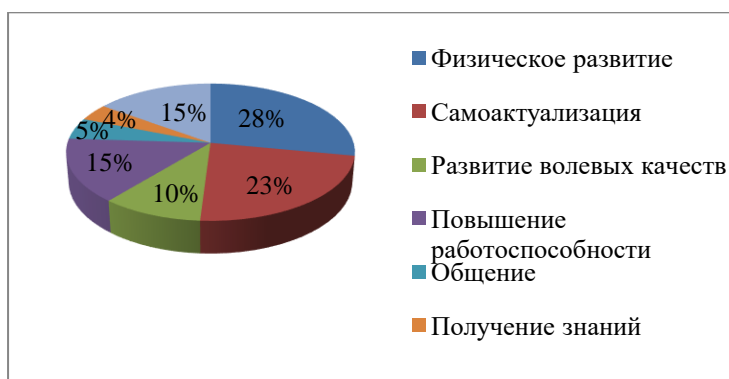


Рис.1 Ценностные ориентации студентов и абитуриентов в физкультурно-спортивной деятельности

Объективными факторами являются:

- состояние спортивной базы образовательного учреждения;
- направленность учебного процесса и содержание занятий по физической культуре;
- личностные качества преподавателя;
- состояние здоровья абитуриентов и студентов;
- продолжительность и частота проведения занятий;
- эмоциональное состояние занимающихся и другое.

К субъективным факторам относятся:

- удовлетворение, получаемое от занятий физической культурой;

- соответствие эстетическим вкусам студентов и абитуриентов;
- понимание личной и общественной значимости занятий физической культурой для человека;
- духовное обогащение личности и др.

Если мотивы для занятий физической культурой сформировались, то после этого можно определить цель занятий. Ею может быть: активный отдых (походы, прогулки на свежем воздухе, дни здоровья), укрепление и коррекция здоровья обучающихся, повышение их уровня физического развития и подготовленности, выполнение различных обучающих семинаров, достижение различных спортивных результатов и т.д.

Профессиональная направленность физической культуры помогает обеспечивать тесную связь образовательно-воспитательного процесса с профессиональной подготовкой современных специалистов. Она позволяет им быстро включиться в профессиональную деятельность без различных издержек, как моральных, так и психофизических, а также проявить высокую социальную отдачу.

В настоящее время очень много профессий, при овладении которыми необходима хорошая физическая подготовка. Характерной чертой современного общества является ускоренный ритм жизни и многократные стрессовые ситуации. В связи с этим большое внимание уделяется профилактике утомляемости и снятия стрессового напряжения (стрессовой нагрузки на психику человека) [2].

Данное направление преподавания физической культуры должно задавать тон, закладывая:

- основу здорового образа жизни (правильное питание, правильный режим дня, отсутствие вредных привычек, и т.д.);
- качество жизни (благоприятные бытовые условия, удовлетворение материальных и духовных потребностей человека),
- функциональная готовность для выполнения сложных профессиональных обязанностей в различных условиях жизни.

Наиболее яркими примерами таких профессий, в которых необходима специальная физическая подготовка, являются: военные космонавты, летчики, моряки, сотрудники МЧС,

сотрудники правоохранительных органов, профессиональные альпинисты и т.д. [3].

Поэтому одной из основных задач современных вузов является умение обеспечить психофизическую надежность и выносливость будущих специалистов в избранном ими виде профессионального труда.

В понятие «качество специалиста» можно включить не только знания и умения в выбранной профессии, но и психофизическую надежность, которая будет зависеть от уровня физической подготовленности.

Слабая физическая подготовленность студентов и абитуриентов неблагоприятно влияет как на их учебный труд, так и на выполнение ими требований учебной и производственной практики. Таких выпускников вузов и учреждений СПО часто нельзя использовать по специальности на сложных участках производства. У них также проявляется недостаточная профессиональная «отдача», которая приводит к вынужденной смене профессии, влекущая за собой экономические и моральные издержки.

Сегодня в нашей стране Министерством труда приняты и продолжают приниматься новые профессиональные стандарты, в которых прописаны требования к современному специалисту в той или иной области, это требования знаний, умений и навыков, и в том числе требования к уровню физической подготовленности в разных направлениях специальностей. Поэтому возникла необходимость в выделении специфической отрасли, которая называется профессионально-прикладной физической культурой. Данная отрасль направлена на успешное овладение профессией и оптимизацию профессиональной деятельности человека в современном обществе. Использование различных средств и методов физической культуры в целях профессионально-прикладной подготовки для различных учебных заведений включены в программу как обязательный компонент предмета «Физическая культура и спорт» [3].

В нашей современной жизни проблема профессионально-прикладной физической подготовки (ППФП) является наиболее актуальной во многих учебных заведениях, а большей частью, в высших учебных учреждениях. Сегодня каждый студент и абитуриент должен уметь заблаговременно подготовить себя к избранной профессии, развить в себе те необходимые

физические и психические качества, которые будут определять психофизическую надежность и его успех в будущей профессии.

Профориентационная работа с абитуриентами и студентами СПО направлена на повышение качества подготовки и формирование дополнительных компетенций, которые востребованы на современном рынке труда. Она способствует правильному выбору будущей профессии, умению овладевать новыми социальными ролями, различными коммуникативными средствами, правилами профессионального поведения.

Как нам уже известно, главным фактором, который должен мотивировать в работе будущих специалистов является увлеченность своим делом. Под формированием профессионального интереса к своей специальности следует понимать становление различных профессионально значимых качеств, способностей, знаний, умений, творческой самореализации. Приобщиться к выбранной профессии студентам и абитуриентам помогает преподавательский состав и студенты старших курсов (адаптеры), которые знакомят обучающихся с тонкостями выбранной профессии.

В ВУЗах создаются и функционируют студенческие советы, в состав которых входят активисты и волонтеры, которые помогают студентам и абитуриентам проявлять развивать лидерские качества для достижения созидательных целей, реализовать им свою внутреннюю потребность в творческой деятельности.

Подготовка специалистов по физической культуре и спорту зависит не только от преподавателя, который проводит профориентационную работу со студентами СПО и абитуриентами, но и от самих обучающихся. Ведь существуют преимущества тренированного организма, которые характеризуются тремя основными чертами:

1) возможность уметь выполнять различную мышечную работу такой продолжительности и интенсивности, которая будет не под силу другому нетренированному организму;

2) умение переключаться экономного функционирования физиологических систем в покое и при умеренных физических нагрузках на способность достигать при максимальных нагрузках высокого уровня функционирования этих систем;

3) повышенная устойчивость к различным повреждающим воздействиям неблагоприятным факторам, влияющим на организм человека.

Литература:

1. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. СПб.: Питер, 2004. — 375с.

2. Нифонтова Л. Н. Производственная физическая культура и пути повышения ее эффективности // Физическая культура и здоровый образ жизни: гез. докл. Всесоюз. науч.-практ. конф.-Липецк, 199 Г-С. 153–154.

3.Кабачков В. А., Зуев С. Н., Жидких В. П. Физическое воспитание с профессиональной направленностью: Метод. Указания. — М.: Тип. МИС'И им. В. В. Куйбышева, 1990. — 37 с.

Куликова И. В., Юрьева В.Ф.

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

РОЛЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОФИЛАКТИКИ ЗАБОЛЕВАНИЙ СЕРДЕЧНОСУДУДИСТОЙ СИСТЕМЫ У СТУДЕНТОВ ПОСРЕДСТВАМ ФИЗИЧЕСКИХ НАГРУЗОК

Повышение профессиональной компетенции преподавателей физической культуры в области профилактики заболеваний сердечнососудистой системы является важной задачей учебного процесса в каждом учебном заведении. Сердечнососудистое заболевание - это основная причина смерти и низкой продолжительности жизни россиян. На диаграмме 1 видно, что подавляющее большинство смертей вызвано заболеваниями сердечнососудистой системы.

Диаграмма 1. Процентное соотношение причин преждевременной смерти в России



Сердечнососудистые заболевания – группа патологий, включающая болезни с функциональным расстройством работы миокарда, артерий, сосудов и вен. К данным заболеваниям относятся: тромбоз, атеросклероз, воспаления миокарда, инфаркт, инсульт, аритмия.

Всем известно, что проблему легче предупредить, чем устранить, и заболевания сердечно-сосудистой системы – не исключение. Лучшая профилактика таких заболеваний – систематические физические нагрузки. Это и увеличивает значимость вклада преподавателей физической культуры в здоровье студентов [1].

Актуальность работы обусловлена тем, что в последнее время наблюдается снижение заинтересованности студентов в занятиях физическими упражнениями и спортом. Одной из причин этого является неосведомлённость студентов в пользу физических нагрузок, и преподаватели физической культуры могут помочь решить эту проблему.

В основе сердечнососудистых заболеваний лежит процесс атеросклероза – отложения холестерина в стенке артерии с формированием атеросклеротической бляшки. Бляшка растёт, разрывается, её жидкое содержимое выходит в просвет сосуда. На поверхности разорвавшейся бляшки кровь сворачивается,

образуется тромб, который закупоривает просвет артерии. Закупоренный просвет артерий перестает снабжаться кровью часть органа.

Если этот процесс происходит в головном мозге – это называется инсульт или ишемический инсульт. Если этот процесс происходит в сердце – это называется инфаркт миокарда. Вот такой механизм лежит в основе смерти почти половины наших соотечественников [3].

Процесс отложения холестерина в стенках артерий начинается еще в раннем детстве. У кого-то этот процесс происходит быстрее, у кого-то атеросклеротические бляшки растут медленнее, и от этого зависит вероятность возникновения инфарктов и инсультов. Существуют факторы, которые ускоряют отложения холестерина в стенке артерий. Это, в первую очередь, высокое давление, курение, высокий уровень холестерина и сахара в крови, избыточный вес, воспалительные процессы в организме, а также фактор стресса. На начальном этапе все эти факторы действуют единообразно, они вызывают дисфункцию эндотелия.

Эндотелий – это монослой клеток, выстилающих внутреннюю оболочку всех сосудов нашего организма: вен, артерий, капилляров. Эндотелий – не просто пленка, которая покрывает все сосуды изнутри, это железа внутренней секреции. Она вырабатывает большое количество регулирующих молекул, которые действуют на клетки нашего организма. А так как капилляры есть практически во всех тканях, то они регулируют деятельность всех клеток нашего организма.

Среди биологически-активных молекул, вырабатываемых эндотелием, важнейшую роль играет оксид азота NO. Открытие ключевой роли оксида азота в генезе сердечнососудистых заболеваний было удостоено Нобелевской премии в 1998 году.

Сегодня это самая изучаемая молекула, вовлеченная в патогенез сердечнососудистых заболеваний артериальной гипертензии. Оксид азота образуется из аминокислоты L-аргинина.

Под воздействием факторов риска сердечнососудистых заболеваний, курения, высокого давления, избыточного уровня сахара в крови, снижается способность эндотелия вырабатывать оксид азота, и одновременно повышается синтез сосудосуживающих факторов, что вызывает возникновение так называемой дисфункции эндотелия.

Рисунок 1. Роль оксида азота в организме человека



Выше расположена схема, на которой представлена роль оксида азота в организме. При дефиците выработки оксида азота эндотелием возникает не только повышение давления – сужение сосудов, но также происходит перестройка стенки артерии, усиление воспалительных процессов стенки артерии, а также увеличение вероятности образования тромбов. Дефицит оксида азота приводит к атеросклерозу и усиливает процессы тромбообразования.

Во время выполнения физических упражнений открывается большое количество капилляров в мышцах, площадь поверхности эндотелия, омываемого кровью, увеличивается в сотни раз, и как следствие, на границе эндотелия и крови возникает напряжение сдвига, которое и приводит к выработке двухвалентного оксида азота и других, полезных биологически-активных субстанций.

Преимущественное большинство болезней в настоящее время связаны с недостатком выработки оксида азота и гиподинамией, поэтому необходимо много двигаться. Студенты должны ходить минимум 10000 шагов ежедневно, ведь природа сконструировала человека таким образом, чтобы он беспрестанно двигался: охотился или убегал от хищников,

занимался собирательством. Но в наше время двигательная активность перестала быть неотъемлемой частью учёбы или работы [2].

Если у студента отсутствует физическая активность, то из десяти капилляров открыт только один, соответственно оксид азота вырабатывается в 10 раз меньше, со всеми отсюда вытекающими, сужающими сосуды, последствиями. Оксид азота – неустойчивая молекула, и очень быстро разрушается в нашем организме. Нельзя запастись оксидом азота на неделю или на месяц вперед, пробежав полумарафон. Таким образом, не столько полезна физическая активность, сколько вредно ее отсутствие.

Никакой вид физической активности не сможет компенсировать тех изменений в стенке артерии, которые возникают у студента, если он всё своё время проводит сидя или лёжа.

Учёные предлагают вводить оксид азота извне, некоторые лекарственные препараты так и работают, например, нитроглицерин. Но как было сказано выше, оксид азота очень быстро разрушается в крови, кроме того даже при введении его извне, капилляры остаются закрытыми, и оксид азота до клеток не доходит, он так и остается в центральном русле сосуда.

Следовательно, очень важно доводить до студентов необходимость регулярных занятий физическими нагрузками. Нет ничего важнее, чем здоровье. Поэтому преподавателям во время занятий физической культурой необходимо проводить большую агитационную работу по привитию желания у студентов заниматься физической культурой и спортом.

Студентам рекомендуется знать, о том, чтобы повысить свою физическую активность вне учебного процесса, можно отказаться от метро и общественного транспорта, либо выходить на одну остановку раньше и оставшийся путь проходить пешком. Также можно отказаться от лифта в пользу лестницы. Эти нехитрые способы позволят, не затрачивая много времени и усилий, увеличить количество физических нагрузок. Преподавателям необходимо рекомендовать студентам заниматься спортом не только на занятиях физической культуры, но и найти хобби, связанное с физическими нагрузками. Поначалу им будет тяжело. Но со временем после регулярных тренировок появляется чувство глубокого

внутреннего удовлетворения, что ещё больше приобщит студентов к занятию спортом.

Повышение профессиональной компетенции преподавателей физической культуры в профилактике заболеваний сердечнососудистой системы у студентов посредством физических нагрузок является важной задачей каждого учебного заведения, вне зависимости от того, обучается студент на спортивном факультете или на каком-либо другом, так как большая часть заболеваний сердечно-сосудистой системы берёт начало в отсутствии двигательной активности и гиподинамии в возрасте от 15 до 25 лет.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что атеросклероз является отправной точкой в пути, ведущем к заболеваниям сердечно-сосудистой системы. Схема развития заболевания проста: отсутствие двигательной активности ведёт к атеросклерозу, который, в свою очередь, приводит к дисфункции эндотелия. Эндотелий отвечает за выработку оксида азота – одного из важнейших соединений, участвующих в генезе сердечно-сосудистой системы.

А профилактикой каждого звена этой цепочки заболеваний является двигательная активность, которой в настоящее время уделяется всё меньше внимания.

Обобщим рекомендуемые способы повышения двигательной активности студентов:

1) повышение интереса студентов к занятиям физической культуры, что является целью агитационной работы преподавателей. Этого можно добиться информированием студентов об угрозах, связанных с отсутствием физических нагрузок, и о последствиях, к которым оно приведёт;

2) привитие студентам тяги к хобби, связанных с физическими нагрузками;

3) увеличение пройденных условных шагов, путём частичного или полного отказа от общественного транспорта и пользования лифтами.

Всё вышеперечисленное может привести и приведёт к снижению вероятности возникновения заболеваний сердечно-сосудистой системы, что, в свою очередь, уменьшит количество смертей от вышеописанных заболеваний. А так как преимущественное большинство смертей вызвано такими заболеваниями, как инсульт и инфаркт, увеличение

двигательной активности в молодости в конечном итоге приведёт к увеличению средней продолжительности жизни.

Литература:

1. Аносов Н. Н., Бендет Я. А. «Физическая активность и сердце». Киев, 1984г. — С. 238–252.
2. Иванов Д. В., Юрьева В. Ф. Влияние ходьбы на организм человека// XII Международный молодежный форум «Образование. Наука. Производство» 2020 года: сб. статей науч. конф. / Белгор. гос. ун-т. – Изд-во БГТУ, 2020 – С. 2-3.
3. Оганов Р.Г. Первичная профилактика ишемической болезни сердца. Москва, 1990г. — С.63-89.

Куликова И. В., Иванов Д.В.

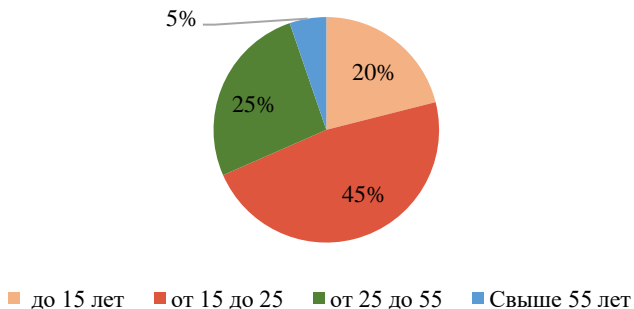
Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

ПЕРЕТРЕНИРОВАННОСТЬ, ПРИЧИНЫ ЕЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ, ПРОФИЛАКТИКА И ЛЕЧЕНИЕ

Сейчас каждый четвертый россиянин, так или иначе, занимается физической культурой. Это могут быть стандартные тренировки в тренажерном зале два раза в неделю, занятия физической культурой в рамках образовательной программы, или даже занятия спортом и выступления на соревнованиях [1]. Но вне зависимости, от рода занятий, каждый человек должен знать, что такое перетренированность, как она возникает, и как с ней бороться.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что возраст большинства спортсменов попадает в возрастные рамки от 15 до 25 лет (подробная информация о процентном соотношении возраста спортсменов представлена в диаграмме 1), то есть они являются учениками школ или студентами. И именно они, в силу своей азартности, зачастую не замечают момента, когда нужно остановиться, и сами того не зная, придают своим занятиям разрушающую составляющую, нанося урон организму.

Диаграмма 1. Процентное соотношение возраста спортсменов



Для начала рассмотрим само понятие перетренированности и для этого обратимся к научным источникам. В спортивной и медицинской литературе существует такое понятие, как перенапряжение и характеризуется оно, как снижение работоспособности, силовых показателей, общего самочувствия и различных сбоев в центральной нервной системе, по изменениям в работе сердечнососудистой системы, так же об этом могут сообщить боли во внутренних органах. Другими словами, к перетренированности можно отнести любое болезненное состояние, вызванное чрезмерными нагрузками, когда тренировочный объем многократно превосходит восстановительные способности студента [2].

Перед наступлением перетренированности существует ряд факторов, которые связаны с доминированием нагрузок над восстановительными способностями организма. К ним относятся хроническое утомление и перенапряжение.

Многие встречались с таким явлением, как утомление в начале тренировки. Если утомление долго не проходит, то может перейти в переутомление, то есть в свою хроническую форму, то же самое касается напряжения и перенапряжения. Все эти состояния связаны с тем, что студент не справляется со своим тренировочным объемом.

Разберем несколько способов выявления состояния перетренированности. Это состояние определяется по силовым показателям. Если они уменьшились на 15-20 процентов, и не восстанавливаются в течение длительного времени, это говорит о том, что состояние перетренированности приближается. Падение силовых показателей более, чем на 20 процентов без очевидных причин уже является перетренированностью. Но не стоит путать понятия перетренированности и

неподготовленности к тренировке, которая проявляется в недостаточном количестве питания и сна, а также нарушениях режима труда и отдыха.

Еще перетренированность можно выявить различными способами, связанными с тестами для пульса, который поможет определить, являлась ли нагрузка на тренировке чрезмерной, или нет. Подобных способов довольно много, рассмотрим один из них – ортостатическую пробу.

На следующее утро после тренировки нужно посчитать пульс в положении стоя, затем посчитать его в положении сидя. Через минуту встать без рывка и посчитать пульс в положении стоя. Если эти показатели не отличаются друг от друга более чем на 10 ударов в минуту, нагрузка была допустимой, переживать не о чем, и восстановление прошло успешно. Если нагрузка превышала оптимальную, то как правило, у студента будет наблюдаться большая разница в частоте сердечных сокращений. Это связано с гормонами стресса в организме, которые могут являться следствием неадекватных нагрузок. Такое явление часто наблюдается «на сушке», другими словами, в процессе интенсивного сгона веса, во время которого чаще всего и возникает перетренированность, так как зачастую спортсмен в погоне за результатом превышает допустимые, и в то же время исключает из рациона продукты, богатые углеводами, из-за чего развивается углеводное голодание, и организм становится не в состоянии восстановить силы.

Перетренированность также может являться следствием получения микротравм мышц – это повреждение мышечных волокон, вызванное сильными сокращениями мышц. Вопреки ошибочному мнению, такой вид повреждения мышц не является положительным фактором во время тренировки.

Микротравмы мышц не ведут напрямую к перетренированности. Она возникает только в том случае, когда микротравмы не успели зажить перед следующей тренировкой этой группы мышц. У студента снижается в плазме крови уровень креатинкиназы – фермента, ускоряющего образование креатина из АТФ, а уже это напрямую ведёт к состоянию перетренированности.

Исходя из этого следует, что сдача анализов на выявление уровня креатинкиназы – еще один способ выявить наличие перетренированности.

Если перетренированность вызвана микротравмами, достаточно просто несколько дней отдохнуть, либо проводить тренировки на порядок легче, чем обычно, и уровень креатинкиназы снизится самостоятельно, без приема лекарств.

Следующим маркером перетренированности, на который могут указать анализы – это IGFBP3 (IGFBP3 – инсулиноподобный, связывающий белок, фактор роста 3), по количеству этого белка можно выявить степень перетренированности, а увеличение содержания IGFBP3 прямо пропорционально ухудшению уровня перетренированности [3].

Все вышеописанные способы позволяли выявить перетренированность исходя из анализа гормональной системы и работы мышц. Теперь рассмотрим, как перетренированность отражается на работе центральной нервной системы.

Симптомы, которые легче всего заметить – это появление неврозов, беспричинные эмоциональные изменения. Студент может стать излишне раздражительным за короткий срок. Если для всех перечисленных симптомов нет очевидных причин, значит высока вероятность того, что в процессе тренировок была угнетена центральная нервная система.

Еще одним важным показателем перетренированности является снижение у человека либидо. Либидо (лат. Libido – желание, стремление) – одно из основных понятий психоанализа, разработанных Фрейдом, обозначающая специфическую энергию, лежащую в основе влечения.

Снижение либидо чаще всего является последствием изменений в гормональной системе, но если у спортсмена гормоны в норме, то причина кроется в центральной нервной системе, ведь ее состояние сильно отражается на состоянии либидо.

Состояние центральной нервной системы является одним из самых важных факторов для любого вида спорта, напрямую влияющее на силовые показатели и работоспособность спортсмена. Если в центральной нервной системе произошел какой-либо сбой, в этом случае человек тренироваться фактически не сможет. Если опустить подробности, импульсы не будут доходить до мышц и студент не сможет добиться нужного результата. В таком случае, мышцы не будут откликаться на сигналы мозга, и силовые показатели студента мгновенно станут хуже.

Основным фактором, способствующим предотвращению наступления перетренированности, является сон, так как во время сна организм полностью восстанавливается. Для избавления от симптомов этого состояния и полного восстановления нужно спать даже больше, чем установлено нормой для человека. В течение минимум 4 дней не обходимо спать на несколько часов больше среднего количества часов сна, привычных для человека. Также необходимо исключить все виды нагрузок в течение 4-5 дней, тогда уровень креатинкиназы снизится. Восстановление будет проходить эффективнее, если студент, помимо тренировок, не будет испытывать дополнительных нагрузок.

Если рассматривать перетренированность, вызванную сбоями в центральной нервной системе, то для ее восстановления потребуется больше, чем увеличение количества часов сна. В среднем ЦНС (ЦНС – центральная нервная система) будет восстанавливаться от одной до двух недель.

Если перетренированность была выявлена с опозданием и достигла высокого уровня, простого недельного отдыха со сном будет недостаточно. После окончания недели без тренировок, их необходимо будет возобновлять с высокой степенью аккуратности, постепенно повышая нагрузки и интенсивность, от слабых к рабочим в течение двух недель. В противном случае симптомы могут вернуться.

Перечисленные способы позволят студенту выйти из состояния перетренированности, и помогают сохранить свои силовые показатели, насколько это возможно, то есть за две недели таких тренировок результат не будет улучшаться, но мышцы будут вовремя возвращаться в тонус. Таким образом, студент сможет восстановить свою центральную нервную систему.

Что касается приема каких-либо добавок, то чаще всего это не принесет результатов в случае перетренированности, потому что как было сказано ранее, к ней могут приводить различные факторы, такие как изменение гормонального фона, угнетение центральной нервной системы, микро разрывы. А добавки помогут только в том случае, когда перетренированность вызвана теми причинами, на устранение которых рассчитаны эти самые добавки.

В данной статье были рассмотрены основные причины возникновения перетренированности, ими являются повышение уровня креатинкиназы, вследствие появления чрезмерного количества микротравм мышц, появление изменений в работе центральной нервной системы. Изучены способы определения наличия перетренированности, к ним относятся тесты, связанные с измерением частоты сердечных сокращений и сдачи определенных анализов. Также выявить факт наличия перетренированности можно путем оценки изменений, связанных с эмоциональной составляющей.

Повышение компетенции студентов и преподавателей физической культуры в вопросах перетренированности является важной задачей каждого учебного заведения, так как намного проще и продуктивнее предупредить развитие перетренированности, чем лечить ее. Поэтому важно для профилактики грамотно подходить к построению плана тренировки, разумно распределять нагрузки и контролировать интенсивность.

Литература:

1. Крамской С. И., Егоров Д. Е., Амельченко И. А. Функционирование кафедры физического воспитания и спорта в современных условиях // С. И. Крамской, Д. Е. Егоров, И. А. Амельченко // Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей XIV Междунар. науч. конф. / Белгор. гос. технолог. ун-т. – Изд-во БГТУ, 2018 – С. 8-11.
2. Матвеев Л.П. Основы спортивной тренировки: Учебное пособие для институтов физической культуры. Москва, 2007– С. 23-36.
3. Журавлева А. И. «Спортивная медицина и лечебная физическая культура». Москва, 1993 – С. 96-99.

Куприянов С.В.

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

**ОБОСНОВАНИЕ ПОДХОДОВ К ПЕРЕСТРОЙКЕ
ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ НА ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ
АДЕКВАТНЫХ РЕАЛИЯМ**

Уничтожение любой нации не требует атомных бомб или использования ракет дальнего радиуса действия. Требуется только снижение качества образования и разрешение обмана учащимися на экзаменах. Пациенты умирают от рук таких врачей. Здания разрушаются от рук таких инженеров. Деньги теряются от рук таких экономистов и бухгалтеров. Справедливость утрачивается в руках таких юристов и судей. Крах образования — это крах нации.

Надпись у входа в Стелленбосский университет.

Переформатирование экономики современной России с плановых основ на рыночные принципы развития предполагает ориентацию хозяйственного комплекса и, прежде всего, политической идеологии на реализацию основного принципа рынка – получение прибыли. Причем, доход выносится во главу угла, и все предшествующие, настоящие и последующие действия подчинены этой цели. Исходя из такой установки и допуская, что рыночный механизм обладает способностью к саморегулированию, мы можем предположить, или даже допустить, что цена на товары в результате конкуренции устанавливается не отдельным производителем, а рынком. Рынок с помощью собственных инструментов как бы нивелирует затраты на изготовление товаров индивидуальных предпринимателей. Ему нет никакого дела до того, сколько было затрачено в каждом отдельном случае. Он пользуется статистическим инструментарием, а статистика, как известно, бесстрашна. Таким образом, цена для частного производителя является своеобразной константой, на которую он, по большому

счету, повлиять не может, но учитывать в своей деятельности обязан.

Тогда, рассматривая прибыль как разницу между ценой товара и издержками на его производство, (мы осознанно выбираем самую примитивную трактовку прибыли, поскольку это никак не нарушает логику изложения и, одновременно, не отвлекает на оппонирование), приходим к следующему выводу. Для того, чтобы максимизировать прибыль, надо обратить внимание на снижение издержек.

Издержки, в виде затрат различных видов ресурсов на изготовления товара, присутствуют при изготовлении любого товара или оказании услуги. В экономической теории эти ресурсы определяются как факторы производства. К основным факторам производства, которые принято называть традиционными, относятся: земля; труд; капитал [1]. Один из основоположников классической политической экономики английский экономист У. Петти ещё в XVII в. отмечал, что материальной основой богатства служит земля, природа, а создатель богатства – труд в различных сферах материального производства. «Труд есть отец и активное начало богатства, а земля его мать».

Основатель марксистско-ленинского учения Карл Маркс уже в XIX веке выделял *вещественный* и *личный* факторы производства. Под вещественным фактором производства подразумевал средства производства, состоящие из средств труда и предметов труда, а в качестве личного фактора – человека как носителя рабочей силы. С точки зрения рыночного механизма их можно представить в форме постоянного (С) и переменного капитала (V). То есть, постоянный капитал (С) это капитал, затраченный на приобретениесредств производства и не изменяющий свою величину в процессе производства, и переменный капитал (V) – капитал, затраченный на покупку рабочей силы и изменяющий свою величину в процессе производства.

Факторы производства в наибольшей степени определяют объем выпускаемой продукции. Однако ни один фактор в отрыве от других не способен обеспечить производство продукции - их необходимо комбинировать. [2]. Так, Альфред Маршалл писал: «капитал вообще и труд вообще взаимодействуют в производстве национального дивиденда и получают из него свои доходы соответственно в

меру своей (предельной) производительности. Их взаимная зависимость самая тесная; капитал без труда мертв; рабочий без помощи своего собственного или чьего-либо другого капитала проживет недолго» [3]. Аналогичная ситуация происходит и с постоянным и переменным капиталом – соотношение между ними не является величиной постоянной и изменяется под влиянием многих факторов. Как отмечал К. Маркс «...технические условия процесса труда могут преобразоваться настолько, что там, где раньше 10 рабочих с 10 орудиями малой стоимости обрабатывали сравнительно небольшое количество сырого материала, теперь 1 рабочий при помощи дорогой машины перерабатывает в сто раз большее количество сырого материала. В этом случае постоянный капитал, т. е. масса стоимости применяемых средств производства, намного возрастает, а переменная часть капитала, авансированная на рабочую силу, намного уменьшается [4].

Основное влияние на систему факторов производства, на взаимоотношения между ними, технологические способы их взаимосвязи, а также на соотношение C и V оказывает научно-технический прогресс. НТП ведет к возрастанию доли средств производства по сравнению с численностью работников. По мере возрастания технического и технологического уровня средств производства, а также квалификации работников, все меньше требуется рабочей силы для приведения в движение данной массы средств производства.

Результатом растущего технического строения капитала (соотношения его постоянной и переменной частей) является закономерный рост производительности труда, изменение в соотношении между овеществленным и живым трудом в общественном продукте в пользу труда овеществленного. Это неизбежно вызывает относительное сокращение переменного капитала и, следовательно, относительное сокращение спроса на рабочую силу. Более того, в периоды обновления основного капитала техническое и органическое строение капитала повышается до такого уровня, что абсолютно сокращается спрос на рабочую силу. И часть ранее занятых работников вытесняется из сферы производства. В результате относительного и абсолютного

понижения спроса на рабочую силу возникает промышленная резервная армия труда и безработица [5].

По мнению специалистов, развитие новых технологий может вытеснить с мирового рынка труда 85 млн. рабочих мест. Отмечается, что к 2025 году 43% работодателей намерены сократить число рабочих мест, 41% — планируют расширить использование подрядчиков для выполнения специализированных работ и лишь 34% будут расширять штат. В целом, в течение следующих пяти лет 40% работников будут вынуждены пройти переквалификацию [6].

Анализ вышеизложенного материала позволяет сделать следующие выводы: во-первых, наличие устойчивой тенденции в сокращении как абсолютной, так и относительной потребности в рабочей силе; во-вторых, возрастание требований к квалификации работников, позволяющей более эффективно реализовывать достижения научно-технического прогресса и увеличивать в стоимости продукции доли овеществленного труда.

Исходя из выведенных установок, имеющих достаточно убедительные основания претендовать на объективные, попытаемся оценить текущее состояние организации деятельности высшей школы, призванной заниматься подготовкой работников соответствующей квалификации для народного хозяйства.

До событий 1990 года в СССР насчитывалось около 600 вузов, где обучалось на начало 1986/87 учебного года 5088,4 тыс. чел. [7]. Численность СССР 293047571 чел., площадь – 22 402, 2 тыс. км². В 2020 году количество вузов выросло до 724, а численность студентов составила 4 068327 чел [8], (в 2005 году вузов и их филиалов насчитывалось около трех тысяч). В то же время население Российской Федерации сократилось до 146 748 540 чел., а площадь до 17 075,4 тыс. км². Не трудно подсчитать, что при сокращении населения России почти на 50%, количество студентов на 10 тыс. чел. увеличилось с 174 до 277, то есть на 60%.

Таким образом, мы имеем дело с ситуацией не только противоречащей теории, но и здравому смыслу. Результат не заставил себя ждать. Так, среди работающих соискателей, получивших высшее образование, 41% — работают не по специальности [9]. Около трети выпускников вузов работают не по специальности, причем, каждый четвертый,

закончивший институт, трудится на работе, не требующей высшего образования. С одной стороны, выпускники сталкиваются с разнообразными трудностями при поиске работы, с другой — их навыками недовольны 91% работодателей [10]. 26,6% россиян с высшим образованием занимают рабочие места, не требующие диплома, у 30% специализация не совпадает с фактической работой [11]. Юристов и экономистов в 10 раз больше потребностей рынка, в то время как не хватает специалистов в сферах информационных технологий, науки и здравоохранения. В учебных заведениях устаревшее оборудование, преподаватели не могут сконцентрироваться только на своей работе из-за низких зарплат, а сами студенты в период обучения работают не для получения навыков, а для заработка денег [12].

Качество подготовки выпускников высшей школы также отстает от требований рынка. Как уже отмечалось оно не удовлетворяет работодателей на внутреннем рынке и, к сожалению, дипломы, получаемые студентами отечественных вузов после окончания, в отличие от европейских или американских, в мире не котируются.

Приведенных данных, на наш взгляд, достаточно для того, чтобы сделать главный вывод: существующая в Российской Федерации система высшего образования не соответствует запросам рынка труда ни по количеству выпускников, ни по качеству их подготовки.

Причины вызвавшие такую ситуацию можно свести к следующим:

1. Валютаристическая политика управления высшим образованием, выразившаяся в желании реализовать поставленные цели без учета объективных обстоятельств и возможных последствий.

2. Попытке сгладить экономическую проблему несоответствия потребности средств производства предложению рынка труда выпускников высшей школы и приводящие к ухудшению жизненного уровня населения за счет возможности предоставления молодежи получения высшего образования и предотвращения возможных политических волнений.

3. Воплощение в жизнь знаменитого лозунга Н. Бухарина «Обогащайтесь!» в высшей школе. Лозунг, призывающий общество воспользоваться новообретёнными

экономическими свободами для пополнения рядов среднего класса. Это привело к необоснованному росту вузов, их филиалов, платному образованию, снижению качества подготовки.

4.Отстранению вузов от существенного участия в наборе обучающихся. Требования ЕГЭ и вузовской программы не являются адекватными. Отсюда минимум один год, а их всего четыре у бакалавров, уходит на адаптацию набранных к иным условиям.

5.Отсутствие реальной связи вуза с работодателем. Работодатель, к сожалению, как правило, затрудняется верно и четко сформулировать требования к выпускникам, свои ожидания от них. Предлагаемые «сверху» вузу компетенции служат, как представляется одной цели – поставить перед преподавателем заведомо невыполнимую задачу, чтобы иметь повод власти над ним.

Исходя из вышеуказанных причин, можно выделить основные задачи, позволяющие обеспечить адекватность подготовки выпускников высшей школы современным требованиям.

1.Определить потребность в выпускниках высшей школы, как количественно, так и качественно на перспективу 10-15 лет, исходя из потребности в них средств производства и научно-технического прогресса. То есть, обеспечить соответствие между основными факторами производства.

2.Возложить на вузы ответственность за возобновление реального конкурсного отбора абитуриентов для последующего обучения, на основе абсолютной прозрачности проведения данного конкурса.

3.Возобновить бесплатное обучение с выплатой достойной стипендии успешно обучающимся, поскольку это не только личное дело студента, но и государственная заинтересованность в нем как одного из условий сбалансированного развития экономики.

4.Принципиально изменить агитационную работу. Агитацию проводить не в среде потенциальных абитуриентов и их родителей (это второстепенный уровень агитации), а среди руководителей предприятий, организаций, компаний, холдингов и пр. Перенести главный упор агитации с преподавателей и доцентов на первых лиц вуза.

5. Активизировать участие работодателей в разработке модели специалиста-выпускника каждого вуза. Определять и согласовывать формат требований и компетенций по каждой специальности, направлению, профилю.

Статья подготовлена в рамках Программы развития опорного университета на базе БГТУ имени В.Г. Шухова до 2021 года.

Литература:

1. <https://nauka.club/ekonomika/factory-proizvodstva.html>
2. <https://anews.com/>
3. Альфред Маршалл. Принципы экономической науки. Книга шестая. Распределение национального дохода
4. <https://esperanto.mv.ru/Marksismo/Kapital1/kapital1-06.html> к. Маркс. Капитал. Т.1.гл.6 стр.223
5. https://studopedia.ru/10_198788_sushchnost-kapitala-postoyanniy-i-peremenniy-kapital-sovremennie-teorii-kapitala.html
6. https://iz.ru/1076491/2020-10-21/v-vef-predupredili-ob-uprazhnenii-85-mln-rabochikh-mest-iz-za-razvitiia-tekhologii?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop
7. <https://romix1c.livejournal.com/15206.html>
8. https://aif.ru/society/education/chislennost_studentov_i_kolichestvo_mest_v_vuzah_v_rossii_infografika
9. <https://ria.ru/20190902/1558146808.htm>
10. <https://issek.hse.ru/>
11. <https://tass.ru/>
12. <https://issek.hse.ru>

Куроптева А.С., Астахов Ю.В.

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

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Одним из важных показателей деятельности руководителя (менеджера) является его способность вовремя принимать верные управленческие решения.

Управленческие решения занимают главное место во всей системе управления в организации. Основная роль управленческого решения определена тем, что все

управленческие функции как правило нацелены на его подготовку решения, его принятие и дальнейшую реализацию [3].

Управленческое решение представляет собой конкретный этап процесса управления, который превращает его в трудовую деятельность, направленную на совместные действия людей. Принятие управленческих решений напрямую связаны с функциями управления, а именно с планированием, мотивацией, организацией и контролем).

Одним из показателей успеха руководителя является его способность принимать правильные решения. Поскольку руководители выполняют четыре функции управления, они фактически имеют дело с постоянным потоком решений по каждому из них. Разработка и принятие управленческих решений – творческий процесс в деятельности каждого руководителя. Он включает в себя следующие этапы:

- 1) разработка и постановка цели;
- 2) определение проблемы;
- 3) выбор и обоснование критериев эффективности принимаемых решений;
- 4) рассмотрение решений;
- 5) выбор и окончательная формулировка решения;
- 6) принятие решения;
- 7) доведение решений до исполнителей;
- 8) контроль за исполнением решений [6].

В результате управленческое решение представляется в результате управленческой деятельности.

Решение называется управленческим в том случае, если оно разработано и внедрено для социальной системы и направлено на:

- планирование стратегии;
- управление деятельностью организации;
- управление персоналом в организации;
- управление производственно-технической деятельностью;
- формирование механизмов управления организацией;
- консультирование по вопросам управления;
- управление коммуникациями как внешними, так и внутренними [9].

Субъекты принятия решений - лица, имеющие право принимать решения или контролировать их исполнение (к ним

можно отнести физические лица или представители юридических лиц - директор, главный бухгалтер).

Объекты принятия решений являются исполнителями решений. Одним и тем же лицом может быть как субъект, так и субъект управленческих решений (например, директор разработал проект системы реструктуризации организации и оставил за собой право на его реализацию) [12].

Деятельность руководителя любой организации связана непосредственно с подготовкой и дальнейшим внедрением управленческого решения в рамках исполнения им своих обязанностей [1].

Любое управленческое решение связано с социальными, экономическими, организационными, правовыми и технологическими интересами организации:

1. Социальная сущность управленческих решений нашла свое отражение в процессе управления человеческими ресурсами, включающий методы воздействия на работников для того, чтобы координировать их деятельность. Чтобы успешно влиять на подчиненных, менеджер должен знать их потребности, мотивы, интересы и стимулы, отношения и ценности, страхи и тревоги, а также неформальную структуру рабочих групп. Социальная суть управленческих решений проявляется в целеустремленности [4].

2. Экономическая сущность управленческих решений определяется в том, что разработка и внедрение любого управленческого решения требует для себя расходов, как материальных, экономических, временных, так и других. Каждое такое решение имеет реальную ценность. Качественные и продуктивные решения должны как правило приносить определенный доход организации, а ошибочные – приводят с вою очередь к убыткам. В процессе подготовки решения необходимо принимать во внимание материальную заинтересованность всех участников процесса подготовки и внедрения управленческого решения, эффективность использования всех возможных видов ресурсов.

3. Организационная сущность заключается в том, что сотрудники организации принимают участие в процессе подготовки и реализации управленческого решения. С целью организации наиболее эффективной работы требуется подобрать (сформировать) работоспособных сотрудников, составить для них регламенты и должностные инструкции,

наделить работников правами, полномочиями, ответственностью и обязанностями, а также создать систему контроля, предоставить требуемые технические средства и необходимые ресурсы, непрерывно координировать работу [8].

4. Правовая сущность управленческих решений заключается в соблюдении нормативно-правовых норм в процессе их разработки и реализации. Нарушение закона на этапах подготовки и исполнения управленческих решений может привести к его отмене, а также рассматриваться в суде. В этом случае вся организация может понести ощутимые убытки, если уже разработанное решение будет отменено, так как ресурсы уже потрачены и на новое развитие нужно будет потратить дополнительные средства. За решение, которое было реализовано, может быть наложен штраф или возбуждено уголовное дело.

5. Технологическая сущность решений отражена в возможности обеспечения работников организации необходимыми средствами: информационными, техническими, коммуникативными и ресурсами для подготовки и реализации решения. В некоторых случаях разработчики управленческих решений недостаточно ясно представляют себе объект, на который направлено решение, или применяют неточную или неполную, а также устаревшую информацию.

Функции управленческого решения:

– направляющая (хотя решения принимаются на основе долгосрочной стратегии развития предприятий, они конкретизируются в различных задачах);

– координирующая (отражается в необходимости координации действий исполнителей по выполнению решений в утвержденные сроки и соответствующее качества);

– мотивирующая (реализуемые посредством системы организационных мероприятий (приказов, указов), экономических стимулов (премий), социальных оценок (творческая самореализация, самоутверждение личности)) [7].

Управленческие решения рассматриваются с разных точек зрения. Классификация управленческих решений (табл. 1) необходима для определения общих и конкретных подходов к их разработке, осуществлению и оценке, что повышает их качество, эффективность и приемственность в управлении [2]

Таблица 1

Классификация управленческих решений

Признак классификации	Классификационные группы
По характеру управленческих решений	<ul style="list-style-type: none"> - интуитивные решения - выбор, сделанный только на основе ощущения того, что он правилен; - решения, основанные на суждениях - выбор, обусловленный знаниями или накопленным опытом; - рациональные решения - обосновывается с помощью объективного аналитического процесса.
По количеству альтернатив	<ul style="list-style-type: none"> - стандартные решения - однозначный выбор, но он не имеет характер безоговорочной правильности и не вполне может соответствовать истинной причине проблемы; - многоальтернативные решения - встречается не так часто, характеризуется множеством вариантов решения; - инновационные решения - выбор при отсутствии очевидных альтернатив, идет процесс переключения с рационального на творческое мышление.
По частоте принятий решений	<ul style="list-style-type: none"> - единовременные решения - решения крупных проблем; - циклические решения - решения проблем, имеющих известный цикл; - частые решения - решения, необходимость в принятии которых возникает в случайные моменты времени по несвязанным между собой проблемам настолько часто, что процесс можно считать непрерывным.
По времени наступления последствий для объекта управления	<ul style="list-style-type: none"> - стратегические решения - решения относительно набора действий, направленных на достижение целей организации; - перспективные решения - решения, направленные на принятие и реализацию перспективных планов; - текущие решения - решения, развивающие и уточняющие перспективные решения и принимающиеся в рамках подсистемы; - оперативные решения - решения, охватывающие производственные процессы.
По числу субъектов, влияющих на принятие решения	<ul style="list-style-type: none"> - определяющие решения - решения, принимаемые одним специалистом или руководителем; - конкурентные решения - решения, принимаемые двумя специалистами; - адаптирующие решения - решения, принимаемые коллегиально, на основе оценок группы экспертов.
По составу и сложности реализации решения	<ul style="list-style-type: none"> - простые решения - решения, реализуемые при выполнении одного действия; - процессные решения - решения, реализуемые при выполнении некоторой совокупности взаимосвязанных действий.
По степени важности учета временных ограничений	<ul style="list-style-type: none"> - решения в реальном масштабе времени - принимаемые и реализуемы сейчас; - решения, принимаемые в течение одного из этапов - решения, ограниченные по времени рамками определенного этапа; - решения, не имеющие явных ограничений по времени их принятия, - решения относительно начала какого-либо процесса или единичного действия.

Классификация управленческих решений позволяет организовать их и выявить общие закономерности и характерные особенности, присущие их отдельным разновидностям. Для каждого вида решений разработана информационная система, которая ориентирует руководителей и специалистов при подготовке решений, выборе наилучшей версии принятого и внедренного решения [5].

Необходимость принятия и реализации управленческих решений возникает на всех стадиях процесса управления и связана непосредственно со всевозможными аспектами

управленческой работы. И хотя человек в течение дня принимает несколько решений (где пообедать? Что купить? и др.), принятие управленческих решений существенно отличается от решений, принимаемых в повседневной частной жизни [10].

Таким образом, управленческое решение рассматривают как основной вид управленческого труда, совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, обеспечивающих реализацию управленческих задач. Решения можно классифицировать по разным признакам. Однако определяющим моментом являются условия, в которых принимается решение. Обычно решения принимаются или в обстановке определенности, или в обстановке риска (неопределенности).

Литература:

1. Балдин К. В. Управленческие решения [Текст] : учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – М.: Дашков и Ко, 2019. – 496 с.
2. Бусов В. И. Управленческие решения : учебник для академического бакалавриата / В. И. Бусов. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 254 с.
3. Зуб А. Т. Принятие управленческих решений. Теория и практика [Текст] : учебное пособие / А.Т. Зуб. – М.: Форум, Инфра-М, 2017. – 400 с.
4. Левина С. Ш. Управленческие решения [Текст] : практикум / С. Ш. Левина, Р. Ю. Турчаева. – Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 223 с.
5. Логинов В. Н. Управленческие решения. Модели и методы [Текст] : учебник / В.Н. Логинов. – М.: Альфа-пресс, 2017. – 184 с.
6. Ломакин А. Л. Управленческие решения [Текст] : учебник / А.Л. Ломакин, В.П. Буров, В.А. Морешкин. – М.: Форум, 2017. – 176 с.
7. Орлов А.И. Принятие решений. Теория и методы разработки управленческих решений [Текст] : учебное пособие для вузов / А.И. Орлов. – М.: Март, 2015. – 495 с.
8. Пирогова Е. В. Управленческие решения [Текст] : учебное пособие / Е. В. Пирогова. – М.: Инфра-М, 2017. – 176 с.

9. Саак А.Э. Разработка управленческих решений [Текст]: учебник / А.Э. Саак, В.Н. Тюшняков. – СПб.: Питер, 2019. – 272 с.

10. Смирнов Э.А. Управленческие решения [Текст] : учебник / Э.А. Смирнов. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 264 с.

11. Травин В.В. Подготовка и реализация управленческих решений [Текст] : модульная программа «Руководитель 21 века». Модуль 6 / В.В. Травин. – М.: Дело, 2018. – 79 с.

12. Чудновская С.Н. Управленческие решения [Текст] : учебник / С.Н. Чудновская – М.: Эксмо-Пресс, 2017 – 368 с.

13. Юкаева В. С. Принятие управленческих решений [Текст] : учебник / В.С. Юкаева, Е.В. Зубарева, В.В. Чувикова. – М.: Дашков и Ко, 2019. – 324 с.

Курочкина Ю.Г., Марсанова Н.Н.

Тверской государственный университет, г. Тверь, Россия

**«ГИБКИЕ НАВЫКИ» И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ
ФОРМИРОВАНИЯ У СТУДЕНТОВ ВУЗОВ В РАМКАХ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ**

В настоящее время в системе высшего образования происходят изменения, направленные на профессиональное становление личности студента ВУЗа. Если ранее образование стремилось дать большой объем определенных знаний, отдельных умений и навыков, то сейчас важную роль играет формирование способности и готовности студента эффективно реализовывать их в практической деятельности.

Далеко не всегда формируемые компетенции в ВУЗе соответствуют тому уровню развития, благодаря которому студент смог бы после выпуска незамедлительно приступить к работе по той специальности, которой он обучался в университете. Зачастую студенту необходимо дополнительное обучение, которое сможет развить в большей степени или сформировать еще и дополнительные неакадемические навыки. К таким навыкам относятся, так называемые «softskills». Без них затруднительно продвижение по карьерной лестнице, они влияют на продуктивность профессиональной деятельности, на психологический климат в коллективе и на многое другое.

В зарубежной литературе (L.H. Lippman, R. Ryberg, R. Carney, E.S. Verona и др.) «гибкие навыки» рассматриваются как

широкий набор навыков, позволяющих каждому индивиду эффективно взаимодействовать с окружающими, а также осуществлять свою профессиональную деятельность и достигать поставленных целей. Исследователи также подчеркивают важную роль «гибких навыков» как дополняющих академические навыки, формирование которых осуществляется в процессе обучения студента в ВУЗе. Другие же авторы считают, что данные навыки взаимосвязаны с социальными и управленческими способностями (навыки управления временем, коммуникативные навыки, умение работать в команде, навыки принятия решений и др.), с личностными чертами и установками (стрессоустойчивость, уверенность и др.).

Отечественные ученые (Л.К. Раицкая, Е.В. Тихонова, Л.К. Сальная) рассматривают «гибкие навыки», как совокупность непрофессиональных навыков, личных качеств, которые дают возможность реализовать свои профессиональные компетенции и добиться успехов в профессиональной деятельности [4].

Данные компетенции сегодня выступают важным образовательным результатом, наряду с профессиональными компетенциями. Следует отметить, что в рамках освоения основной учебной программы и формирования профессиональных компетенций в вузе не всегда возможно в достаточной мере сформировать у студентов *soft skills*. Таким образом, особая роль в связи с необходимостью развития *soft skills* в условиях вуза сегодня отводится именно Центрам содействия трудоустройству выпускников. Этим фактом обусловлено одно из ключевых направлений деятельности Центра – проведение бесплатных обучающих и психологических тренингов и мероприятий, направленных на развитие «гибких навыков».

К основным методам развития «гибких навыков», которые могут применяться в системе высшего профессионального образования, в том числе в рамках деятельности Центров карьеры, следует отнести [1]:

- самообучение – индивидуальное изучение информации без непосредственного участия педагога (чтение литературы, научных публикаций, прослушивание вебинаров, просмотр передач и т.д.)
- обратная связь - получение обратной связи от однокурсников, преподавателей, наставников и работодателей

об успешности своего поведения в аспекте развития конкретного навыка

- обучение на опыте других и менторство – выделение и изучение моделей успешного поведения того, кто обладает высоким уровнем развития данной компетенции, работа с наставником

- специальные задания (фоновые тренинги) – самостоятельные упражнения, развивающие определенные компетенции, воспитывающие выбранные личностные качества или, наоборот, утилизирующие вредные привычки (например, запись и последующий анализ своих разговоров)

- решение кейсов – изучение проблемных ситуаций и подбор поэтапных рекомендаций для их решения

- развитие в процессе работы – поиск и освоение более эффективных моделей поведения при решении задач, входящих в профессиональный функционал

Также «гибкие навыки» могут формироваться через жесткие навыки (hardskills), т.е. в процессе выполнения определенных, специфичных для данной дисциплины, учебных заданий. Формирование происходит благодаря задействованию softskills во всех предметных заданиях [2].

Например, в играх тренируется коммуникабельность, навыки принятия решений, работа в команде и др., в процессе разработки проектов могут развиваться лидерские навыки, а также управление временем. Таким образом, развивая «гибкие навыки» через жесткие, можно снизить временные затраты на формирование первых и добиться наилучшего усвоения последних [3].

Наш Центр содействия трудоустройству молодежи разработал деловую игру «Собеседование», предназначенную для студентов. В данной игре каждый участник сможет примерить на себя как роль кандидата на вакантную должность, так и роль работодателя, принимающего на собеседование. В результате студенты получают опыт проведения и прохождения собеседования, получают возможность проявить свои коммуникативные и лидерские навыки, а также повысить стрессоустойчивость.

Исследователи отмечают важность дать будущим специалистам возможность разработать индивидуальный план профессионального развития уже с первого курса. Речь идет о работе по составлению профессионального плана студента, где

описываются цели развития, алгоритм действий и различных мероприятий, ведущих к достижению намеченных целей [3].

Специалистами нашего Центра был разработан и реализуется индивидуальный коучинг «Карьерное планирование». В рамках 1.5 часового коучинга студенты получают знания о карьере и карьерной траектории, а также приобретают навыки правильной постановки цели. Он направлен прежде всего на приобретение знаний, умений и навыков в сфере целеполагания. Таким образом, студенты не только получают подробную инструкцию по разработке карьерного плана на ближайший год, или по желанию на 3-5 лет, но и развивают soft skills.

Кроме того, в рамках реализации проекта «Карьерный взлет», направленного на комплексную подготовку студентов к выходу на рынок труда, сотрудниками Центра ежегодно проводится мастер-класс «Карьерная траектория» для студентов 2 курса различных направлений подготовки.

Другим проектом, направленным на комплексное развитие «гибких навыков» выступает факультативный курс «Технологии эффективного трудоустройства», реализуемый сотрудниками Центра.

Основной целью курса является повышение конкурентоспособности студентов выпускного курса и их адаптация к рынку труда, а также закрепление полученных знаний на практике.

Прохождение курса предполагает интенсивное овладение навыками тайм-менеджмента, деловой коммуникации, целеполагания, самопрезентации и пр. Это работа в команде, развитие презентационных навыков, навыков анализа и самоанализа, овладение техниками аргументации и активного слушания, а так же возможность потренировать стрессоустойчивость, умение устанавливать личные контакты и уверенность в себе. Каждому из этих направлений посвящено занятие, совмещающее теоретические основы, практическую и самостоятельную работу, а также групповые формы взаимодействия.

Итогом курса является собеседование с реальными работодателями региона и получение зачета.

Основные темы курса:

1. Профорентация;
2. Построение карьерной траектории;

3. Составление резюме;
4. Ведение деловой переписки с работодателем;
5. Подготовка к собеседованию;
6. Прохождение собеседование.

Перечисленные форматы мероприятий предполагают очное участие, однако, мы регулярно размещаем материалы, посвященные теме развития тех или иных «гибких навыков» на сайте Центра (рис.1). Это позволяет студентам познакомиться с информацией для самостоятельной подготовки к собеседованию.



Рис. 1. Рубрика сайта «5 советов соискателю», посвященная теме развития soft skills

Таким образом, «гибкие навыки» у студентов вуза возможно сформировать в рамках деятельности Центров карьеры с помощью проведения деловых игр (коммуникативные, лидерские навыки, навыки работы в команде и др.), факультативных курсов (тайм-менеджмент, целеполагание, самопрезентация, навыки активного слушания и др.), реализации проектов (организаторские навыки, стрессоустойчивость, ораторское искусство и др.), коучинга (целеполагание, планирование, гибкость мышления и др.). Также «гибкие навыки» могут быть сформированы в процессе выполнения определенных, специфичных для данной дисциплины, учебных заданий, самообучения, решения кейсов.

Литература:

1. Бацунов С. Н., Дереча И. И., Кунгурова И. М., Слизкова Е. В. Современные детерминанты развития soft skills // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2018. - № 4. - С. 12-21.
2. Ермаков Д.С. Персонализированная модель образования: развитие гибких навыков // Образовательная политика. - 2020. - №1 (81). - С. 104-112.
3. Платонова Р.И., Михина Г.Б. Актуальность soft skills в профессиональном плане будущих специалистов // АНИ: педагогика и психология. - 2018. - №4 (25). - С. 179-180.
4. Цымбалюк А. Э., Виноградова В. О. Психологическое содержание soft skills // Ярославский педагогический вестник. - 2019. - № 6 (111). - С. 120-127.

Кутергин Н.Б.

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

Брагин В. В.

«Гром» Управления наркоконтроля УМВД России по Белгородской области, г. Белгород, Россия

Егоров Д. Е.

Московский политехнический университет, г. Москва, Россия

**ПОДГОТОВКА СОТРУДНИКОВ МВД К
ЭФФЕКТИВНОМУ ПРИМЕНЕНИЮ СПЕЦИАЛЬНЫХ
СРЕДСТВ**

Говоря о профессиональной подготовке сотрудников системы МВД в стенах учебного заведения необходимо, прежде всего, проанализировать ряд позиций:

- предстоящая профессиональная деятельность;
- возможности переквалификации молодого специалиста;
- учитывая современные тенденции на рынке труда, в профессиональной деятельности, какой интервал времени допустим между повышениями квалификации;

Перечислять необходимые варианты подготовки для эффективной профессиональной деятельности можно достаточно долго.

Рассматривая качество подготовки специалистов системы МВД тесно связанной с применением огнестрельного оружия,

специальных средств и физической силы необходимо отметить важность анализа профессиональной деятельности сотрудников полиции в условиях экстремальных ситуаций [4, 11, 14], в ходе которого выявляется уровень практической подготовки. Описанное выше показывает необходимость выявления ключевых направлений совершенствования тактики и техники действий, применяемых при задержании различных по степени опасности преступников [15].

Статистические данные говорят, что при охране общественного порядка, сотрудники полиции в качестве силовых действий нередко используют палку специальную [6]. Авторским коллективом было решено разработать предложения по совершенствованию данной деятельности.

Для исследования методом опроса были выбраны подразделения патрульно-постовой службы полиции УМВД России по Белгородской области. Опрос провели анкетированием сотрудников имеющих различный стаж работы в ОВД и опыт силовых действий.

В целях выявления опыта осуществления силовых действий был поставлен вопрос об участии сотрудников полиции в задержании правонарушителей с применением палки специальной во время выполнения служебной деятельности (таблица 1). Максимальное количество опрошенных сотрудников (69,0 %) указало на частоту применения данных действий. Необходимо отметить, что в большей степени такое мнение преобладает у сотрудников, имеющих стаж работы в патрульно-постовой службе более 5 лет. Остальные опрошиваемые ответили, что они редко сталкиваются с необходимостью применения данного специального средства. Не нашлось ни одного сотрудника, который бы вообще не сталкиваются с применением специальной палки во время задержания правонарушителя в служебной деятельности.

Таблица 1

Ответы сотрудников ППСП на вопрос «Сталкиваетесь ли с применением палки специальной во время задержания правонарушителя?» (в % к числу опрошенных)

№ пп	Вариант ответа	Сотрудники ППСП			Всего от общего числа сотрудников
		Стаж работы до 2 лет	Стаж работы от 2 до 5 лет	Стаж работы свыше 5 лет	
1.	Нет	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
2.	Редко	37,9 %	28,5 %	26,7 %	31,0 %
3.	Часто	62,1%	71,5%	73,3%	69,0 %

Следующий вопрос был направлен на выявление мнения о физических качествах в наиболее необходимых для эффективного применения палки специальной при задержании правонарушителя. Ответы, представлены в таблице 2.

Таблица 2

Ответы сотрудников ППСП на вопрос «Какие физические качества необходимы при применении палки специальной при задержании правонарушителя?» (в % к числу опрошенных)

№ пп	Вариант ответа	Сотрудники ППСП			Всего от общего числа сотрудников
		Стаж работы до 2 лет	Стаж работы от 2 до 5 лет	Стаж работы свыше 5 лет	
1.	Сила	67,5 %	56,6%	63,3 %	62,5 %
2.	Быстрота	20,2 %	40,1 %	23,8 %	28,0 %
3.	Ловкость	10,1 %	2,5 %	9,9 %	7,5 %
4.	Выносливость	1,3 %	0,5 %	1,9%	1,2%
5.	Гибкость	0,9 %	0,3 %	1,1 %	0,8 %

Важнейшим условием, отвечающим за безопасность сотрудников и окружающих людей является наличие оптимального времени, отведенного на непосредственное применение палки специальной [1, 5, 12]. Данные опроса говорят о том, что большая часть опрошенных сотрудников (95,3 %) считает, что этот временной отрезок не должен превышать 5 секунд. Незначительная часть считает, что данные действия должны выполняться по времени, не превышающем 10 секунд (4,0 %). Два человека (0,7 %) из анкетированных высказали предположение о том, что оптимальный временной отрезок для проведения технических действий должен превышать 10

секунд. Необходимо обратить внимание на то, что сотрудники полиции, составляющие наименьший процент из опрошенных по данному вопросу, имеют стаж работы в патрульно-постовой службе менее двух лет и редко сталкиваются с задержанием правонарушителя.

Тактико-техническая подготовка является условием успешности действий сотрудника полиции [9, 10, 13]. На что рассчитывает сотрудник полиции при необходимости задержания активно сопротивляющегося правонарушителя? Мнения по этому поводу представляют определенный интерес для совершенствования подготовки к действиям с использованием палки специальной [2, 7, 18]. Наибольшее количество сотрудников (87,7 %) надеется в экстремальных ситуациях на свою техническую подготовленность. Преобладает такое мнение у сотрудников полиции, имеющих стаж работы в ОВД более 5 лет и опыт проведения силовых действий. 9,1 % сотрудников надеется на использование тактического превосходства и 3,2 % – на слабую физическую подготовленность правонарушителя. На слабую физическую подготовленность правонарушителя при применении специального средства рассчитывают сотрудники полиции со стажем работы менее двух лет и имеющие незначительный опыт задержаний правонарушителей.

В ходе исследования выявлен характер тактико-технических действий с палкой специальной, выполняемых против активно сопротивляющихся правонарушителей. Так атакующие действия считаются наиболее предпочтительными для 88,4 % опрошенных сотрудников. Некоторая часть опрошиваемых (10,1 %) готова использовать контратакующие действия и 1,5 % – желают пользоваться защитными действиями. Большинство выбрало атакующие и контратакующие действия так как, невозможно задержать правонарушителя, используя только защиту. Далее необходимо выяснить, какие атакующие действия и приемы с использованием палки специальной обладают наибольшей эффективностью при задержании преступника, которые оценивали, по степени их значимости (таблица 3).

Таблица 3

Ответы на вопрос «Какие атакующие действия с использованием палки специальной наиболее эффективны?» (в % к числу опрошенных)

№ пп	Вариант ответа	Сотрудники ППСП			
		Стаж работы до 2 лет	Стаж работы от 2 до 5 лет	Стаж работы свыше 5 лет	Всего от общего числа сотрудников
1.	ударные действия	62,8 %	52,8 %	47,0 %	54,2 %
2.	сковывающие действия	0,7 %	1,1 %	1,3%	1,0 %
3.	удушающие действия	35,7 %	45,3 %	50,2 %	43,8 %
4.	загиб руки за спину с использованием ПС	0,8 %	0,8 %	1,5 %	1,0 %

В результате анкетирования выявлено: для успешного задержания правонарушителя с использованием палки специальной сотрудники полиции должны придерживаться следующих требований:

- акцентировать работу на совершенствовании показателей силы и быстроты;
- задержание правонарушителя необходимо проводить, используя минимальный отрезок времени (до 5 секунд);
- сотрудники полиции должны иметь в запасе широкий диапазон умений и навыков работы с палкой специальной в условиях активного сопротивления преступника;
- атакующие и контратакующие действия приоритетны;
- осуществляя подготовку, акцент ставить на совершенствование ударных и удушающих действий.

Приведенные данные дают направления совершенствования сотрудниками полиции действий с палкой специальной и дополняют опыт исследований авторов [3, 8, 16, 17]. Это поможет повысить эффективность выполнения стоящих перед сотрудниками патрульно-постовой службой полиции задач.

Литература:

1. Александров А.Н. Особенности физической подготовки сотрудников линейных подразделений полиции по обеспечению безопасности на объектах транспорта в условиях ограниченной видимости или темного времени суток / А.Н. Александров, П.Н. Войнов, А.А. Пойдунов // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования – Орел, 2015. - № 1 (42). - С. 154-157.

2. Амельчаков И.Ф. На пути совершенствования первоначальной профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации на базе Бел ЮИ МВД России / А.А. Амельчаков, В.А. Хрисанов, А.М. Попов,

В.Л. Михайликов // Вестник Белгородского юридического института МВД России – Белгород, Бел ЮИ МВД России, 2014. - № 1 (23). - С. 4-10.

3. Войнов П.Н. Особенности методических подходов в процессе достижения тренированности боксёров в подготовительном периоде / П.Н. Войнов // Слобожанський науково-спортивний вісник – Харьков, 2004. № 7. С. 110-112.

4. Войнов П.Н. Оценка ситуации как этап принятия тактического решения в системе подготовки сотрудников полиции к действиям по выполнению служебно-боевых задач / П.Н. Войнов, А.А. Устинов, П.А. Кадуцкий, А.Н. Воротник // Проблемы правоохранительной деятельности: международный научно-теоретический журнал - Белгород, Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина, 2017. - № 1. - С. 97-101.

5. Войнов П.Н. Роль спортивных единоборств в обеспечении личной безопасности сотрудников ОВД / П.Н. Войнов, В.А. Хрисанов, А.А. Пойдунов, А.А. Устинов // Вестник Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина – Белгород, Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина, 2016. - № 2 (28). С. 17-19.

6. Войнов П.Н. Особенности подготовки сотрудников полиции к тактическим действиям с использованием палки специальной / П.Н. Войнов, А.А. Пойдунов // Проблемы правоохранительной деятельности: международный научно-теоретический журнал - Белгород, Бел ЮИ МВД России, 2015. - № 2. - С. 89-92.

7. Войнов П.Н. Особенности техники и тактики защиты от нападения преступника, вооруженного холодным оружием / П.Н. Войнов, Б.А. Клименко, Н.Б. Кутергин // Проблемы правоохранительной деятельности: международный научно-теоретический журнал - Белгород, Бел ЮИ МВД России, 2014. - № 4. - С. 80-83.

8. Войнов П.Н. Методические подходы к достижению тренированности боксёров в подготовительном периоде / П.Н. Войнов, И.И. Лопатин // В сборнике: Проблемы подготовки высококвалифицированных спортсменов в условиях образовательных учреждений Материалы регионального научно-практического семинара. Белгородский юридический институт МВД РФ. 2009. С. 22-25.

9. Войнов П.Н. Управление процессами профилактики социальных девиаций среди учащейся молодежи: научно-

практическое пособие / П.Н. Войнов – Белгород: Белгородский юридический институт МВД России, 2009. - С. 61.

10. Дмитраков А.М. Активизация нравственно-эстетического воспитания курсантов и слушателей Бел ЮИ МВД России в условиях угрозы духовной безопасности общества / А.А. Дмитраков, В.А. Хрисанов, В.Л. Михайликов // Вестник Белгородского юридического института МВД России – Белгород, Бел ЮИ МВД России, 2013. - № 2 (22). - С. 9-19.

11. Егоров Д.Е. Тактика действий сотрудников ОВД в типовых ситуациях несения службы / Д.Е. Егоров, П.Н. Войнов, А.С. Грачев // Научный журнал Дискурс. 2017. № 3 (5). С. 26-32.

12. Кириченко Ю.Н. Подготовка сотрудников органов внутренних дел к обеспечению личной безопасности: учебное пособие / Ю.Н. Кириченко, П.Н. Войнов, В.Л. Михайликов, Д.В. Меняйло, А.А. Тарасенко – Курск: ООО «ТОП», 2018. - С.124.

13. Кириченко Ю.Н. Проблема доступности высшего образования в контексте борьбы с дискриминацией в сфере предоставления к обработке в государственные органы персональных данных учащихся выпускных классов /Ю.Н. Кириченко, П.Н. Войнов, А.А. Пойдунов // Государственная власть и местное самоуправление – Москва, ООО Издательская группа «Юрист». 2017. - № 2. - С. 20-23.

14. Клименко Б.А. Анализ эффективности организации физической подготовки у сотрудников территориальных органов МВД России на районном уровне и пути ее совершенствования / Б.А. Клименко, К.С. Колесник, А.Н. Воротник, П.Н. Войнов // Проблемы правоохранительной деятельности: международный научно-теоретический журнал - Белгород, Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина, 2016. - № 4. - С. 76-82.

15. Михайликов В.Л. Оперативно-разыскная характеристика преступлений, связанных с незаконным оборотом наркотиков / В.Л. Михайликов, П.Н. Войнов, А.В. Пантюхин, Р.С. Ягодин // Проблемы правоохранительной деятельности: международный научно-теоретический журнал - Белгород, Бел ЮИ МВД России, 2015. - № 2. - С. 39-42.

16. Пойдунов А.А. История возникновения и развития ударно-контактных боевых единоборств / П.Н. Войнов, Дорохин А.Ю., А.А. Пойдунов // В сборнике: Совершенствование физической, огневой и тактико-специальной подготовки

сотрудников правоохранительных органов. Физическая подготовка и спорт сборник статей. Орёл, 2015. С. 132-136.

17. Пойдунов А.А. Роль силовой подготовки в кикбоксинге / А.А. Пойдунов, П.Н. Войнов, С.В. Цветов // В сборнике: Современное состояние и тенденции развития физической культуры и спорта Материалы II Всероссийской заочной научно-практической конференции. 2015. С. 330-334.

18. Пойдунов А.А. Психофизиологические аспекты ранней специализации при занятиях спортивными единоборствами / А.А. Пойдунов, А.Л. Славко, П.Н. Войнов, Б.А. Клименко // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. 2015. № 5 (46). С. 129-132.

Кутергин Н.Б., Коруковец А.П.

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

ИГРОВОЙ МЕТОД НА ЗАНЯТИЯХ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Аннотация. В настоящей статье представлен игровой метод на занятиях по физической культуре как один из основных факторов повышения эффективности учебного процесса. Проанализированы способы внедрения игры и игрового метода в занятия по физической культуре. Сделаны выводы по улучшению и оптимизации учебных занятий по дисциплине «Физическая культура» с широким применением игрового метода, выявлены возникающие пробелы и пути их преодоления.

Ключевые слова: игра, игровой метод, физическая культура, студент, повышение эффективности, профессиональная деятельность.

Abstract. This article considers and determines the game method of physical culture as one of the main factors for improving the effectiveness of the educational process. The ways and methods of implementing the game and the game method in physical education classes are analyzed. Conclusions are made on improving and optimizing training sessions in the discipline "Physical culture" with a wide application of the game method, identified emerging gaps and ways to overcome them.

Keywords: game, game method, physical education, student, efficiency improvement, professional activity.

Подвижная игра- сознательная деятельность, в которой проявляется и развивается умение анализировать, сопоставлять, обобщать и делать правильные выводы. Игровые методы, обогащают участников новыми ощущениями, представлениями, понятиями, тем самым регулируют развитие способностей к действиям, которые имеют значение в повседневной практической деятельности, в самих занятиях играми.

Сюжет, правила и двигательные действия подвижной игры могут быть использованы для создания у играющих правильных представлений об образах действий в реальной жизни, для укрепления в их сознании представления об отношениях между людьми, существующих в данном обществе [5].

Игра это механизм сбора, сохранения и передачи социального опыта, как практического по овладению средствами решения задач, так и этического, связанного с правилами и нормами поведения. Появление игрового метода связано с требованиями повышения эффективности обучения за счет более активного включения занимающихся в процесс получения и использования знаний [4].

Многочисленные исследования показывают, что под игрой подразумевается действенный педагогический метод, который направлен на то, чтобы воспитать положительные морально-волевые качества и повысить мотивацию студентов к деятельности на избирательную физическую культуру и спорт.

С учетом этого, они подбираются так, чтобы соответствовать задачам воспитания, состоянию здоровья, а также подготовленности студентов. При этом необходимо учитывать положение игр в продуманном списке мероприятий в течение дня, не забывать о времени года и прочее[8].

Под физическим воспитанием понимается процесс игр не как преобразование в иное, а как тренировку, закаливание, физическое совершенствование. Таким образом, выявление игрового аспекта свидетельствует о его социокультурной функции в обществе: игра развивает в человеке ту часть его сущностных сил, которая характеризует его как природное существо, тренирует и совершенствует его через соревнование, имитирующее борьбу.

С течением времени создаются игры, с помощью которых достигаются установленные задачи. Определенная

педагогическая направленность и управление игрой являются содержанием средств и методов физического воспитания.

Многие исследователи подчеркивают большую роль интереса и положительных эмоций у обучающихся в учебном процессе по физическому воспитанию как фактора повышения его эффективности. На практике не редко встречается негативное отношение студентов к учебно-тренировочному процессу, за его однообразие и эмоциональную непривлекательность [3].

Для того, чтобы занимающиеся точно выполняли необходимые движения, при этом получали положительный эмоциональный заряд, необходимо их заинтересовать [9]. В ходе игры педагог обращает внимание на соблюдение правил, где он тщательно анализирует причины их нарушения. Правила игры могут нарушаться, если играющий не понял их. А также, когда было большое желание выиграть или был невнимателен (и иные случаи).

Для эффективного использования в занятиях спортивных игр необходимо провести обучение занимающихся технике выполнения игровых приемов, которое осуществляется в четыре этапа: ознакомление с приемом игры, разучивание приема в упрощенных условиях, разучивание приема в усложненных условиях, совершенствование приема в игре. [6].

Педагог должен следить за правильностью двигательного акта, взаимоотношениями, нагрузкой, эмоциональным состоянием игроков в игре [2].

В целях повышения эффективности учебно-воспитательного процесса все усилия должны быть направлены на сближение интересов, потребностей, целей и ожиданий обучаемых, связанных с физической культурой в вузе, с объективно поставленными задачами. Поэтому важным резервом повышения эффективности физической культуры студентов является совершенствование качества и содержания занятий, особенно таких характеристик, как более высокая степень эмоциональности занятий, их методическое разнообразие и новизна [11].

Неоднократное повторение двигательных действий в игровых условиях помогает развивать у занимающихся способность экономно и целесообразно выполнять их в законченном виде. Важно приучать обучаемых действовать наиболее эффективно и разнообразно в различных ситуациях,

применять приобретенные навыки в нестандартных условиях [5].

Удовлетворенность занятиями является существенным фактором педагогического процесса по физической культуре, влияющим на активность, успешность обучения. Удовлетворенность занятиями определяется характером взаимоотношений между обучаемыми и педагогом, социально-психологического воздействия педагога [10].

В заключении стоит отметить, что во многих работах, посвященных повышению эффективности учебных занятий по физическому воспитанию, прослеживается направление основных усилий по линии "методика-результат". При таком подходе сам процесс физического воспитания мыслится чем-то аналогичным производству: неподготовленный студент, попадая «в руки» вооруженного передовой методикой преподавателя, превращается со временем в подготовленного спортсмена [1].

Личность же самого испытуемого при этом остается в стороне. А ведь результаты этой деятельности зависят не только от совершенства методики, но и от интереса к ней занимающихся, их силы устремления и мотивационной основы. Именно преувеличение роли внешних воспитательных воздействий и недооценка собственных усилий личности, является главным недостатком в таком подходе к улучшению качества учебных занятий по физической культуре в вузе.

Это вызывает необходимость тщательно относиться к подбору средств и методов для решения поставленных задач. Игровой метод физического воспитания, являясь общепризнанным и действенным в педагогике физической культуры и спорта [7].

При реализации игры необходимо своевременно указывать и исправлять ошибки, демонстрируя правильные действия, также для повышения эффективности игровой деятельности нужно применять специальные упражнения, в отдельности анализируя ту или другую ситуацию [14]. Во избежание переутомления играющих необходимо своевременно заканчивать игру или варьировать её интенсивность. Регулируя физическую нагрузку в игре, используются разнообразные приемы: изменение игрового времени и количества повторений игры.

По окончании игры подводятся итоги, где указывают на

допущенные ошибки, отрицательные и положительные моменты в поведении команд и отдельных игроков[12].

Игровой метод организации и проведения занятия необходимо применять как можно чаще, что будет способствовать повышению эффективности занятий, заинтересованности студентов, так как в игре налицо соревновательная составляющая, в которой проявляется, как уровень физической, психической, так и др. видов подготовленности.

На наш взгляд, вышеперечисленное доказывает, что игра является желанной и интересной, а присутствие игровых моментов в учебном процессе является полезным и необходимым[13].

Литература:

1. Абалян А.Г. Психолого-педагогические аспекты процесса принятия решения гандболистом: дис. канд. пед. наук : Москва, 2000.
2. Алексеев Н.А., Кутергин Н.Б., Кулиничев А.Н., Горбатенко А.В. [Комплексная методика развития общей и специальной выносливости курсантов занимающихся борьбой. Физическое воспитание студентов.](#) 2014. № 3. С. 3-8.
3. Алексеев Н.А., Кутергин Н.Б., Горбатенко А.В., Апальков А.В. [Адаптация курсантов средствами физической подготовки к учебному процессу в высших образовательных учреждениях системы МВД России. Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта.](#) 2016. № 1 (131). С. 9-13.
4. Базаров Т.Ю. Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации : дис.д. психол. наук : Москва, 1999. 678 с.
5. Былеева Л.В., Коротков И.М., Яковлев В.Г. Подвижные игры. Учеб. Пособие для институтов физической культуры. 4-е, перераб. и дополн., изд. М., «Физкультура и спорт», 1974.
6. Бердников И.Г., Маглеванный А.В., Максимова В.Н. Массовая физическая культура в вузе: Учеб. Пособие/- М.: Высшю шк., 1991.- 240 с.
7. Кутергин Н.Б., Ткаченко А.И., Кулиничев А.Н.[Физическое совершенствование курсантов](#)

- образовательных учреждений правоохранительных органов средствами подвижных игр // Физическое воспитание студентов. 2013. № 6. С. 30-33.
8. Кутергин Н.Б., Кулиничев А.Н., Воротник А.Н. Средства формирования сложногокоординационных навыков у курсантов образовательных организаций МВД России. Историческая и социально-образовательная мысль. 2014. № 3. С. 119-121.
 9. Кутергин Н.Б., Ткаченко А.И. Подвижные игры как эффективное средство физического совершенствования курсантов образовательных учреждений МВД России // В сборнике: Совершенствование боевой и физической подготовки курсантов и слушателей образовательных учреждений силовых ведомств Материалы Международной научно-практической конференции. Восточно-Сибирский институт МВД РФ. 2013. С. 222-226
 10. Мацковский, М.С. Психология и спорт. – М.: 2008.
 11. Коруковец А.П., Крамской С.И., Амельченко И.А., Козлов В.И., Егоров Д.Е. Волейбол в учебном процессе для студентов технического вуза. Учебное пособие Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. – 89 с.
 12. Семянникова, В.В. Новые физкультурно-спортивные виды в физическом воспитании студентов педагогических вузов : На материале Центрального региона РФ : дис. канд. пед. наук : Москва, 2001. 180 с.
 13. Спортивные и подвижные игры: Учебник для техникумов физ.культ./ Под ред. Ю.И. Портных. – М.: Физкультура и спорт, 2008. – 344 с.
 14. Устиненко, В.И. Место и роль игрового феномена в культуре// Философские науки. – 2007. – № 2. – С. 70.

Кутергина А. Н.

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

**ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ, КАК
СРЕДСТВО СОХРАНЕНИЯ И УКРЕПЛЕНИЯ
ЗДОРОВЬЯ ЛЮДЕЙ, ИЗ ФИЗИЧЕСКОГО
САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ.
ФИЗИЧЕСКОЕ САМОВОСПИТАНИЕ И
САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ**

Физическая активность и спорт является ключевым компонентом качественного образования. В то же время, по итогам комплексного наблюдения условий жизни населения, в России доля детей в возрасте 3-18 лет, занимающихся спортом, в 2016 году равна 58,4%, в 2018-57,8% (данные предоставляются каждые два года)⁵. Как мы видим из представленных цифр – количество детей, занимающихся спортом, не увеличивается. Одной из причин может выступать то, что детей приводят на секции родители в соответствии со своими предпочтениями, не интересуясь желанием ребенка. Поэтому для кого-то занятия спортом остаются хобби, а кто-то связывает свою жизнь со спортом. Каждый спортсмен мечтает перейти на профессиональный уровень. Но большинство выбирают профессии, не связанные со спортом.

Однако это не мешает студенту продолжить или начать заниматься спортом в высшем учебном заведении. В России на базе высших учебных заведений организуются различные виды спорта. Бытующее мнение, что занятия спортом отвлекают от учебы и успеваемость спортсменов вызывает беспокойство – спорно. Часы тренировок и подготовки к игровому дню, несомненно, отвлекают спортсменов от учебы. Однако отмечено, что студенты, которые занимаются спортом, умеют управлять своим временем. Доступность информации позволяет студенту, занимающемуся спортом, в любой момент восполнить пробелы в знаниях. Это подтверждается тем, что

⁵ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 05.11.2020).

образовательные стандарты высшего образования ставят задачу создать обучение, которое эффективно интегрирует технологии.

В настоящее время наблюдается тенденция распространения здорового образа жизни среди людей всех возрастов. Каждый человек, который заботится о себе и своем здоровье, стремится соблюдать правильное питание, соблюдать режим дня, выполнять физические упражнения. Одним из основных элементов здоровья людей является физическая составляющая, которая измеряется целым комплексом показателей: физическим развитием и физической подготовкой, физической формой и выносливостью, активностью и функциональностью. Регулярные занятия физической культурой и спортом способствуют сохранению и укреплению здоровья, а также повышению всех этих показателей. Именно поэтому так важно физическое самовоспитание и самосовершенствование.

Физическое самовоспитание представляют собой процесс целенаправленной, осознанной и планомерной работы над собой с целью формирования личности. Этот процесс собрал в себе совокупность интеллектуальных, деятельностных и психологических компонентов. Самовоспитание придает интенсивность ходу физического воспитания и помогает расширять и совершенствовать практические навыки и умения, получаемые в ходе данного процесса. Всестороннее развитие физических возможностей людей с помощью организованной двигательной активности, а именно физических упражнений, помогает сконцентрировать все внутренние ресурсы организма на достижении поставленной цели, укрепляет здоровье, повышает работоспособность⁶.

Как уже было ранее сказано, не все идут в большой спорт. Профессиональное занятие спортом подразумевает под собой высокий риск травм. Однако занятия спортом формируют привычки к здоровой активности, которые необходимы каждому.

Молодые люди могут извлечь пользу из физической активности, поскольку она способствует развитию здоровых костей, эффективной работы сердца и легких. С точки зрения

⁶Гришина Ю.И. Общая физическая подготовка. Знать и уметь: учебное пособие // Ю. И. Гришина. - Изд. 4-е. - Ростов н.Д.: Феникс, 2014. - 249с.

общественного здравоохранения, занятия спортом, повышающие спортивное мастерство на базе учебного заведения, выступают позитивным подходом к содействию психологическому благополучию и, таким образом, могут рассматриваться как поведенческая терапия для молодежи.

Из-за высокой учебной нагрузки, у некоторых студентов отмечалось развитие депрессии. Исследования также показывают, что упражнения положительно влияют на депрессию. Физическое самовосприятие, включая образ тела, были связаны с повышением самооценки.

Физическое воспитание имеет фундаментальное значение для развития молодежи. Навыки, приобретенные во время игр на занятиях по физической культуре, способствуют целостному развитию молодежи. Благодаря занятиям спортом и физической активности, студенты узнают о важности таких ключевых ценностей, как командная работа, честная игра, уважение к себе и другим и соблюдение правил, как принимать победу, а также справляться с поражениями. Эти аспекты обучения подчеркивают влияние физической активности на социальное и нравственное развитие молодежи в дополнение к физическим навыкам и способностям.

Физическая культура и спорт также формируют привычки к здоровой активности. Это расширяет влияние физического воспитания за пределы учебных заведений и подчеркивает потенциальное влияние на здоровье населения.

Для достижения более широких целей в образовании и развитии спортивные программы должны сосредотачиваться на развитии личности, а не только на развитии технических спортивных навыков.

Спорт по своей сути обеспечивает положительные результаты обучения. В значительной части научной литературы подчеркивается важнейшая роль преподавателей физической культуры и других лиц, занимающихся физической активностью и спортом.

Доказательства, касающиеся пользы для здоровья от физической активности, в основном сосредоточены на внутриличностных факторах, таких как физиологические, когнитивные и аффективные преимущества, однако, это не исключает социальных и межличностных преимуществ спорта и физической активности, которые также могут оказывать положительное влияние на здоровье. На то, как спорт и

физическая активность влияют на здоровье различных групп населения, влияет ряд факторов. Спорт и физическая активность сами по себе не могут напрямую приносить пользу, но в сочетании с другими факторами могут способствовать здоровому образу жизни. Имеются данные, позволяющие предположить, что изменения в окружающей среде могут оказать значительное влияние на возможности для участия, и, **кроме того, условия, в которых осуществляется деятельность, могут сильно повлиять на результаты для здоровья.** Элементы, которые могут быть определяющими для здоровья, включают питание, интенсивность и тип физической активности, подходящую обувь и одежду, климат, травмы, уровни стресса и режим сна. Спорт и физическая активность могут внести существенный вклад в благополучие людей. Физические упражнения, физическая активность и спорт давно используются для **лечения и реабилитации инфекционных и неинфекционных заболеваний.** Физическая активность для отдельных людей является мощным средством профилактики заболеваний, а для стран - экономически эффективным методом улучшения общественного здоровья среди населения.

К основным задачам физического воспитания относятся такие приёмы, как гармоничное развитие личности и укрепление здоровья, развитие интереса и значимости физической культуры и спорта в жизни каждого человека, а также осознание важности регулярных действий⁷.

В процессе самовоспитания каждого человека можно условно выделить три этапа. Первый этап характеризует самоанализ и самопознание собственной личности, выделение своих положительных психических и физических качеств, а также негативных блоков и установок, которые необходимо преодолеть и перебороть внутри себя. Эффект самоанализа и самопознания характеризуется требовательностью к самому себе. В ходе самонаблюдения происходит огромная работа над собой, которая включается в себя и самооценку, и избавление от блоков и установок, останавливающих развитие, а также

⁷Савицкий И.В. Актуальность физического самовоспитания//Международный журнал экспериментального образования. - 2014. - № 7-2, С.67.

выявление своего характера и личностных качеств. На второй этапе, исходя из собственной оценки, определяется цель, задачи и программа самовоспитания, а на их основе персональный план. Цель может носить как обобщенный характер и ставиться на большой отрезок времени, так и узконаправленный с определенным дедлайном. Для достижения цели назначаются задачи, которые включают в себя соблюдение здорового образа и спортивного стиля жизни, укрепление и сохранение здоровья, формирование нравственноволевых качеств личности, овладение основами методики физического самовоспитания и улучшение физического развития в целом. Персональный план оздоровления человека должен учитывать условия жизни, особенности самой личности и ее потребности. Третий этап физического самовоспитания носит непосредственно практический характер и связан с выполнением всех задач и осуществлением целей. Он основывается на применении всех способов воздействия на самого себя с целью самоизменения. К методам самовоздействия, направленным на совершенствование личности, относятся самовнушение, самоубеждение, самокритика, самоободрение, самообязательство, самоконтроль, самоотчет. Важным фактором в воспитании здорового образа жизни является приобщение к занятиям физическими упражнениями и другим ценностям жизнедеятельности⁸.

Следует подчеркнуть, что физическое самовоспитание и воспитание в целом не дадут долгосрочных позитивных результатов, если они не стимулируют желание индивидуума к самовоспитанию и самопознанию. Самовоспитание активизирует механизм физического воспитания, закрепляет, углубляет и модернизирует прикладные умения и навыки, обретаемые в физическом воспитании. Значит, физическое самовоспитание характеризуется одним из необходимых условий здорового образа жизни. В то же время, физическое здоровье человека является первоосновой его благосостояния и содействует разностороннему развитию его индивидуальности. Как известно, здоровье человека неотделимо от его жизнедеятельности и ценно тем, что является неотъемлемым условием высокоэффективной деятельности индивида, через

⁸ Самохин В.И. Самостоятельная работа при занятиях физической культурой и спортом // Интерэкспо Гео-Сибирь. 2015. №2, С.123.

которую добиваются процветание и благополучие. Достичь благополучия возможно только через труд, нацеленный на расширение своих духовно-нравственных, физических и социальных возможностей. К сожалению, не все люди соблюдают даже самые простейшие и обоснованные наукой нормы здорового образа жизни. Одни становятся жертвами малоподвижности, другие не контролируют свое питание, что влечет за собой риск развития ожирения, атеросклероза сосудов, сахарного диабета, третьи не умеют активно отдыхать, отвлекаться от производственных и повседневных забот, вечно тревожны, нервозны и мучаются бессонницей. А это, в конечном результате, влечёт к бесчисленным заболеваниям⁹.

Ресурс индивида в жизни, в учебно-научной и производственной деятельности, тем выше, чем крепче здоровье, выше физическое, психофизическое и социальное благосостояние, богаче и многообразнее его жизнедеятельность. Занятие спортом является базовым средством, задерживающим возрастное снижение физических качеств у людей. Приемлемая физическая нагрузка, в том числе занятия профилактической физической культурой способны снизить возрастные ухудшения всевозможных функций. С помощью физического воспитания возможно повысить аэробные возможности и уровень выносливости, а также параметры биологического возраста организма и его жизнеспособности. И необходимо всегда учитывать тот факт, что только регулярные занятия спортом могут быть действенны для профилактики заболеваний, повышения жизненного тонуса организма, увеличения двигательной активности и способствовать успехам в рабочем процессе и профессиональной деятельности. В систематичности и результативности занятий спортом существенная роль принадлежит мотивационной сфере личности индивида, представляющая собой, с одной стороны, обоснование его действий, поступков, деятельности и поведения, а с другой, намерением к достижению поставленной им цели. Осознанные мотивы в взаимосвязи формируют внутренний волевой фундамент личности, обозначая его мотивационную

⁹Троценко Н.Н. Самовоспитание как приоритетный фактор, определяющий физическую культуру личности//Современная наука: проблемы, идеи, тенденции. Материалы Международной (заочной) научнопрактической конференции. - 2016.

направленность, спортивный характер и в конечном результате – спортивную культуру личности¹⁰.

Таким образом, физическое самовоспитание и самосовершенствование играет значительную в функцию в процессе становления воспитания, оно делает его более эффективным и деятельным. Мотив, который является фактором самовоспитания, предполагает собой основные интересы, желания, потребности, побуждающие человека создавать собственную физическую культуру личности. Хорошо сформированные интересы и потребности к здоровому образу жизни оказывают огромное воздействие на качество жизнедеятельности и возможность отмечать даже малозначительные изменения в работе над собой. Это подтверждает уверенность в собственных силах, активизирует, содействует дальнейшему совершенствованию и осуществлению " проекта самовоспитания ", что сопряжено с достижением благополучия, перспективой эффективно осуществлять социальные функции и активно участвовать в общественной, семейной и трудовой жизни общества. Только начав с себя, мы можем двигаться дальше, приобретая огромный опыт.

Литература:

1. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] // Режим доступа:<https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 05.11.2020).
2. Гришина Ю.И. Общая физическая подготовка. Знать и уметь: учебное пособие // Ю. И. Гришина. - Изд. 4-е. - Ростов н.Д: Феникс, 2014. - 249с.
3. Савицкий И.В. Актуальность физического самовоспитания //Международный журнал экспериментального образования. - 2014. - № 7-2. -83 с.
4. Самохин В.И. Самостоятельная работа при занятиях физической культурой и спортом // Интерэкспо Гео-Сибирь.

¹⁰Слепова Л.Н. Личностно-центрированная модель образования в физическом воспитании// Известия ВолгГТУ, серия

2015. №2. – 160 с.

5. Троценко Н.Н. Самовоспитание как приоритетный фактор, определяющий физическую культуру личности // Современная наука: проблемы, идеи, тенденции. Материалы Международной (заочной) научнопрактической конференции. - 2016.

6. Физическое самовоспитание и самосовершенствование - необходимое условие здорового образа жизни [Электронный ресурс]. URL: http://studme.org/165202054086/meditsina/fizicheskoe_samovospitanie_samosovershenstvovanie

7. Слепова Л.Н. Личностно-центрированная модель образования в физическом воспитании // Известия ВолгГТУ, серия Новые образовательные системы и технологии обучения в вузе. – Выпуск 6. – 2009. – № 10(58). – С. 155–157.

Лазебная Е.А., Чернова С.Б.

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

РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ДЛЯ МОНИТОРИНГА, АНАЛИЗА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА В МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ

Анализ положения молодых специалистов представляет особый интерес на рынке труда. Этот интерес вызван следующим рядом причин: во-первых, молодые люди в возрасте 18-24 лет (а большинство из них – это студенты, завершающие или завершившие профессиональную подготовку) составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, молодежь является одной из наиболее уязвимых групп, так как молодые специалисты не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны. Поэтому задача разработки информационной системы мониторинга, анализа и прогнозирования кадровых потребностей регионально-отраслевых промышленных предприятий и организаций для повышения эффективности работы центров занятости является одной из задач реализации проекта Программа развития БГТУ им. В.Г. Шухова на период 2017–2021 гг.[1]

В настоящее время на рынке труда существует большое количество проблем, связанных как с несоответствием спроса и предложения, недостаточной информированности граждан об имеющихся вакансиях, так и с недостаточной автоматизацией рабочих мест инспекторов центра занятости.

В соответствии с [2] ситуация на рынке труда может быть улучшена путем применения особых мер:

1) проведение экспертного анализа возможных экономических и социальных изменений для совершенствования форм социального партнерства на рынке труда;

2) проведение мониторинга результатов реализации программ и мероприятий, направленных на улучшение состояния на рынке труда, а также создание новых программ по содействию занятости населения;

3) для обеспечения быстрого заполнения вакансий (уменьшения времени их простоя) необходимо расширение региональных банков вакансий в территориальные органы службы занятости;

4) с целью повышения эффективности работы центров занятости необходимо:

- развитие системы информационного обеспечения;
- обеспечение доступности информации для клиентов;
- совершенствование технологии работы по предоставлению услуг молодым специалистам – выпускникам вуза.

Анализ предметной области позволил выявить ряд проблем, существующих на рынке труда. Часть их может быть решена путем создания информационной системы.

Задачами информационной системы для повышения эффективности работы центров занятости являются сбор и анализ данных о предприятиях, являющихся потенциальными работодателями выпускников вуза, и предприятиях, предоставляющих вакансии на трудоустройство выпускников. Группа показателей, используемых при формировании прогнозных оценок объема востребованности отдельной профессиональной группы на рынке труда регионального уровня подробно описана в [3]. Структурно-функциональная организация системы поддержки принятия решений при разработке планов приема и выпуска специалистов системой ВПО определена в [4].

Основные функции информационной системы:

- определение степеней соответствия специальностей и рабочих мест с учетом экспертных оценок;
- оказание услуг по подбору рабочих мест (кандидатур) с использованием методов интеллектуального анализа;
- ведение базы данных вакансий и соискателей;
- анализ показателей работы по трудоустройству и состояния рынка труда;
- анализ профессиональной структуры имеющегося на рынке труда спроса и предложения;
- итоговая оценка степени соответствия всех имеющихся вакансий исследуемой специальности (резервный спрос);
- определение доли специалистов исследуемого направления (резервное предложение);
- прогнозирование будущей востребованности выпускников.

Контекстная диаграмма информационной системы для центра занятости, выполненная в нотации IDEF0, представлена на рис. 1.

В информационную систему поступает информация от предприятий и соискателей, а также их запросы на подбор кандидатур или вакансий. Для функционирования системы необходима информация о состоянии рынка труда [4], управляющее воздействие оказывает законодательство федерального и регионального уровней, действующее в данной предметной области. Деятельность осуществляется сотрудниками центра занятости. Часть функций выполняет программное обеспечение (ПО), к которому относятся: общее ПО (операционная система, драйверы и др.) и дополнительное ПО (создаваемая информационная система и др.).

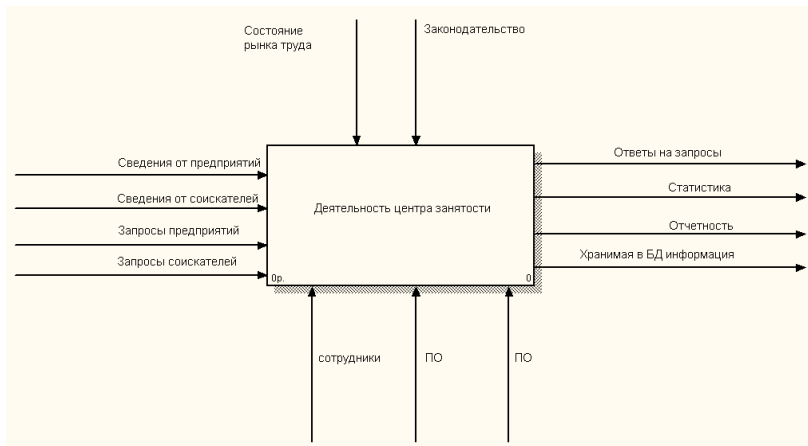


Рис. 1. Контекстная диаграмма IDEF0

Результат декомпозиции первого уровня контекстной диаграммы отображен на рис. 2.



Рис. 2. Диаграмма декомпозиции первого уровня IDEF0

С целью представления функции «Сбор сведений» использована диаграммы потоков данных (DFD), которая позволяет анализировать потоки информации внутри и вне

системы. Диаграмма представлена на рис. 3. Отчеты о работе по регистрации клиентов (соискателей и работодателей) являются выходными потоками данной диаграммы.

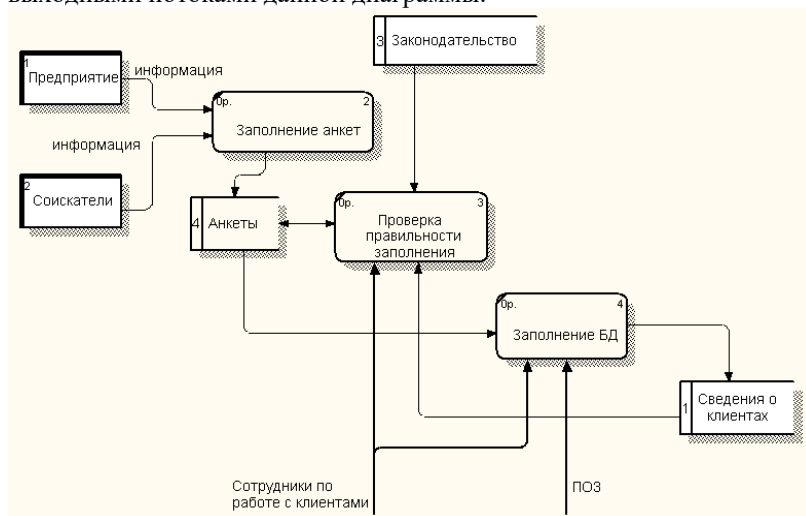


Рис. 3. Диаграмма DFD функции «Сбор сведений»

Функцию обработки запросов можно разделить на несколько процессов:
 выявление требований и предпочтений клиента (соискателя и работодателя);
 получение информации из базы данных;
 анализ и подбор данных в соответствии с требованиями и предпочтениями;
 подготовка отчета о работе.

На рис. 4 представлена диаграмма декомпозиции функции «Обработка запроса», выполненная в нотации IDEF0.

Заполнение анкет и подбор вакансий проводится инспектором центра занятости с использованием специального ПО. Необходимые результаты заносятся в базу данных. Полный отчет о подборе представляется клиенту.

Для более детального представления процессов анализа данных и подготовки отчетности, построена диаграмма в нотации IDEF3, отображающая логическую последовательность выполнения процессов (рис. 5).

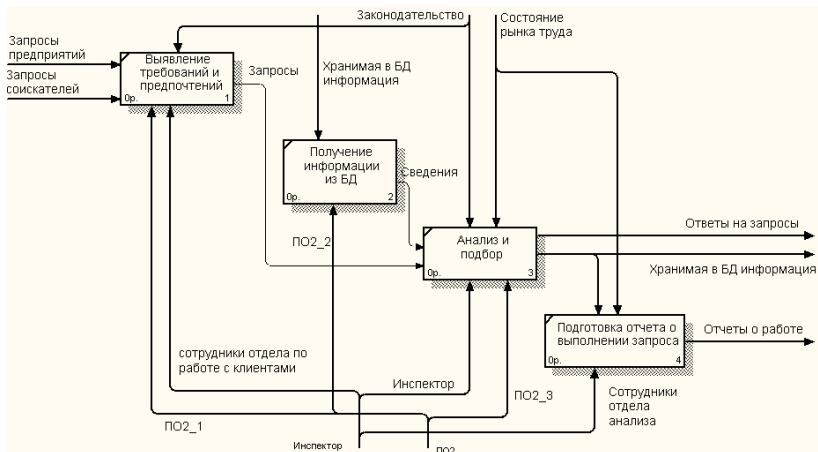


Рис. 4. Диаграмма IDEF0 функции «Обработка запроса»

Для проведения анализа сотрудник проводит обработку информации, хранимой в базе данных. На основании этих данных и состояния рынка труда проводится статистический анализ трудоустройства. Составление общей отчетности проводится на основании отчетов, полученных на других этапах.

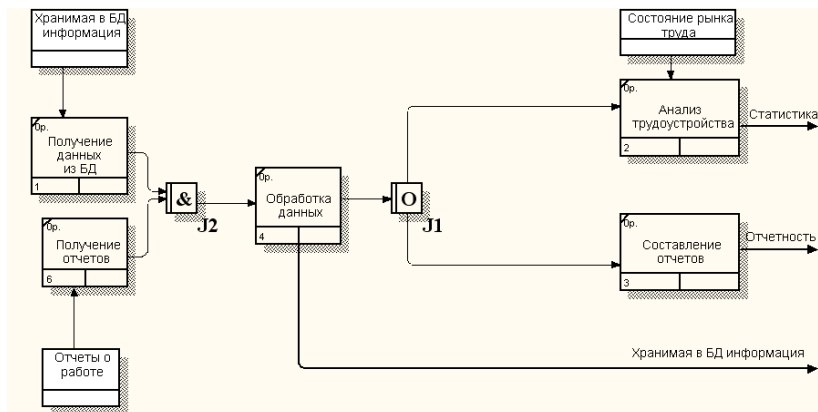


Рисунок 5. Диаграмма IDEF3 функции «Проведение анализа»

Обобщая функции, представленные на диаграммах декомпозиции (рис. 1-5), получена функциональная иерархия, которая изображена на рисунке 6.

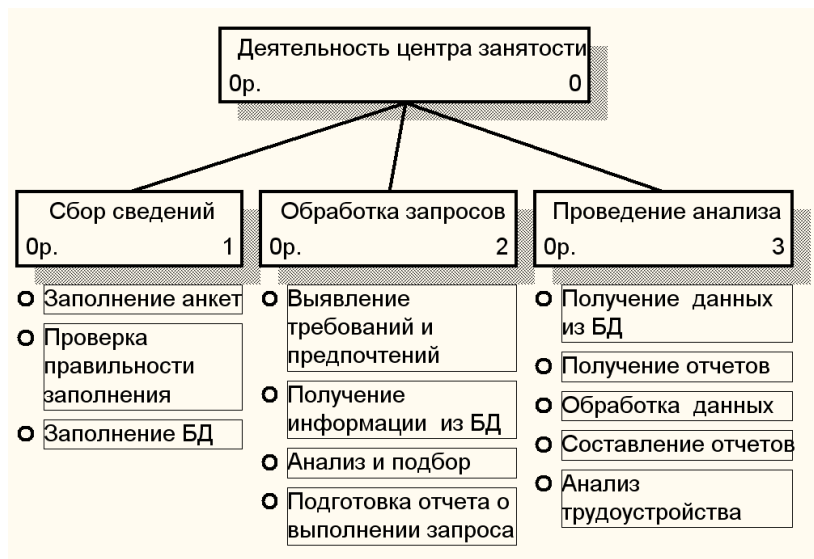


Рисунок 6. Функциональная иерархия

Мониторинг данных, обрабатываемых проектируемой системой, помогает выявить необходимость в подготовке специалистов различной квалификации. Собранные данные могут быть использованы для анализа и прогнозирования кадровых потребностей. Методы и алгоритмы решения задачи прогнозирования в системе управления планированием подготовки специалистов описываются в [5]. Применение результатов анализа и прогнозирования в работе вуза и службы занятости оказывает содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников вуза.

Система может использоваться в пределах отдельной выпускающей кафедры или сотрудниками центра занятости для оценки существующего на рынке труда резервного спроса на

специалистов; для подготовки данных, необходимых при проведении исследований существующей востребованности на выпускников и прогнозирования их будущей востребованности, а также в целях содействия трудоустройству.

Литература:

1. Паспорт стратегического проекта БГТУ им. В.Г. Шухова - интегратор системных решений в рамках развития Белгородской агломерации

<http://www.bstu.ru/shared/attachments/168264>

2. О Концепции действий на рынке труда на 2003 - 2005 годы. Распоряжение Правительства РФ от 06.05.2003 N 568-р. [Электронный ресурс]. URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42143/ (дата обращения: 12.11. 2020)

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

4. Лазебная Е.А. Научно-методологические основы разработки системы мониторинга кадровых потребностей регионально-отраслевых промышленных предприятий и организаций. Сборник материалов XI Международной заочной научно-практической конференции «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях». БГТУ им. В.Г. Шухова. 2019. С. 57-62.

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

Лазурко Г.В.

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

УСЛОВИЯ ТРУДА ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ. УДАЛЕННАЯ РАБОТА

Пандемия COVID-19 ведет к необходимости пересмотра долгосрочных экономических сценариев в России и в мире не только сама по себе, но и в связи с тем, что она совпала по времени с началом перехода ряда прорывных технологических направлений в экспоненциальную стадию распространения. На экспоненциальной стадии развития подобные технологии способны меньше, чем за 10 лет увеличить свою долю на рынке с менее чем 20 до 80 более процентов. А поскольку в данном случае речь идет о масштабных и исключительно важных рынках – рынке труда, потребительских услугах, пассажирских автомобильных перевозках и производстве продуктов питания, то и последствия могут быть тектоническими по масштабу.

Наиболее очевидные изменения, ускоренное распространение которых было непосредственно спровоцировано пандемией, касаются удаленной занятости и дистанционных услуг. Цифровизация и удаленная работа уже перешли на экспоненциальную траекторию роста. Если темпы мировой торговли и международных финансовых потоков долгое время стагнируют, то цифровой обмен между странами растет без остановки. Covid-19 оказался переломным моментом: миграционные потоки практически прекратились, а удаленные форматы занятости внезапно стали преобладающими. Многие полагают, что эта тенденция быстро откатится назад с выходом из пандемии, однако еще в марте ни один сотрудник Financial Times не мог предположить, что их газета может издаваться 350тысячным тиражом без единого сотрудника в офисе. Сейчас это практически норма, и модель, по которой работают сотни тысяч бизнесов - они уже не вернутся в старый формат.

Например, эксперты Маккинзи полагают, что наиболее реальная перспектива для рынков труда - широкое распространение гибридных форматов работы: многие сотрудники работают удаленно. Но они могут приезжать в центральный офис или в специально создаваемые периферийные офисы вблизи от мест проживания сотрудников на несколько часов два-три раза в неделю для поддержания

очных контактов, что важно для сохранения корпоративной культуры.

Один из очевидных резервов экономии - расходы, связанные с очной работой – затраты на содержание офисов и оборудования. Другое решающее преимущество дистанционной занятости - доступ к талантам, который раньше ограничивался 1,5-2 транспортной изохроной. Благодаря удаленке кадры всего мира потенциально оказываются в распоряжении работодателя из любой точки планеты. Часто это позволяет не только привлечь необходимые компетенции, но и сделать это дешевле, чем непосредственно в пределах одной агломерации. Заработные платы у квалифицированных специалистов, живущих за пределами агломераций, часто оказываются ниже, в том числе и потому, что стоимость жизни на периферии тоже не так высока, как в агломерациях. После пандемии компании, пренебрегающие этими возможностями повышения эффективности, будут быстро терять конкурентоспособность.

В свою очередь, у компетентных специалистов, живущих вдали от крупных экономических центров, появляются возможности для привлекательной занятости, социальной мобильности и корпоративной карьеры, характерной для крупных агломераций, без переезда в регион, где располагается его работодатель. Большие дополнительные возможности удаленная работа открывает для инвалидов с ограниченной подвижностью, а также для родителей с маленькими детьми

Более того, у тех, кто полностью переходит на удаленную работу, появляется возможность активно путешествовать и менять место жительства, не приостанавливая трудовую деятельность. В скором будущем подобная разновидность туризма может превратиться в образ жизни и работы. Люди будут постоянно мигрировать, меняя место жительства, чтобы совмещать туризм с работой и обеспечить себе разнообразие впечатлений, комфортную среду обитания и наилучшую погоду с учетом смены сезонов.

Еще совсем недавно такой образ жизни могли позволить себе только представители некоторых творческих профессии и дауншифтеры. Но теперь он становится доступен гораздо более широкому кругу специалистов. Для этого даже придуман новый термин: «цифровые кочевники». Для таких людей понятие постоянного места жительства утратит актуальность. Использование жилья такими работниками скорее всего

перейдет в формат «жилье как услуга». Меняя регионы и страны временного пребывания, они будут активно пользоваться услугами аренды жилья через поисковые платформы арендного жилья типа и Airbnb и Booking.

Возможные пространственные последствия такого развития состоят не только в снижении спроса на офисные помещения в ядрах агломераций, но и в росте спроса на более просторное жилье, чтобы иметь отдельные зоны для работы и домашних занятий. Это становится особенно актуально для семей, состоящих из нескольких поколений. В центре города стоимость недвижимости слишком высока, поэтому логичным будет перемещение людей на периферию агломераций в поисках более дешевого и просторного жилья, чтобы работать на дому в более комфортных условиях. Также заметно вырастет доля жилья, предназначенного для краткосрочной аренды через бронирующие платформы. При этом транспортная изохрона 1,5 часовой транспортной доступности до места работы перестает быть ограничителем расселения, даже если сотруднику придется появляться на рабочем месте 1-2 раза в неделю. С такой частотой присутствия в офисе сотрудники могут быть готовы и к более длительным поездкам – по 3-4 часа в одну сторону. Это значит, что зона влияния агломераций начнет существенно расширяться, распространяясь на обширные прилегающие территории. Люди будут покупать недвижимость там, где им комфортно жить, независимо оттого, насколько это далеко от места их работы.

В России этот процесс будет подстегиваться в силу традиционно малых средних размеров жилой единицы в городах. Средний размер вводимой квартиры в нашей стране – один из самых скромных в СНГ: 56 кв. м в 2016 году и 52 – в начале 2018 года. Меньше только в Таджикистане. Для сравнения, в Германии этот показатель равен 109 метрам, а в США – 201. Дефицит просторных квартир на рынках городской недвижимости будет выталкивать население за город, в зоны индивидуальной жилой застройки. Но в России этот процесс может тормозиться неразвитостью рынка загородной недвижимости, которая в силу низкой стандартизации и низкой ликвидности редко приобретается через ипотеку, а также в силу крайней неразвитости местной дорожной сети.

Внутри ядер агломераций при таком развитии событий надо ждать масштабного перераспределения недвижимости.

Сократится спрос не только на офисные помещения, но и на коммерческую недвижимость. Ведь электронная торговля уже не требует такого количества торгово-развлекательных центров и магазинов. В Англии уже сейчас некоторые ТРЦ преобразуются в дома престарелых. Высока вероятность трансформации части коммерческой и офисной недвижимости в более просторную жилую.

В качестве иллюстрации этих тенденций стоит проанализировать ситуацию с дистанционным взаимодействием в сфере медицины и государственного управления. В обеих сферах существуют предпосылки для устойчивого роста удаленных взаимодействий и удаленной занятости. Например, по имеющимся оценкам, в Соединенных Штатах 2/3 визитов пациентов к врачу в первичном звене в принципе не нужны, их полностью могут заменить удаленные коммуникации. В этих случаях либо врач что-то сообщает пациенту по результатам уже проведенных обследований и осмотров, либо у пациента какие-то вопросы, например, выписка повторного рецепта. Во многих случаях и проверка врачом состояния больного тоже может делаться удалённо с помощью носимых приборов дистанционного наблюдения. В США в ходе пандемии доля пациентов, использующих телемедицинские услуги, возросла по некоторым оценкам с 13 до 46%. А если мы сравним время, затрачиваемое пациентам на визит к врачу, то на 15-минутный визит к врачу, по расчётам PWC, сделанным в 2018 году для Европы, в среднем уходит полдня. При этом для получения аналогичной телемедицинской услуги требуется всего 30 минут, включая подключение и подготовку пациента к сеансу. Телемедицина не только сокращает потери времени пациента на очный визит к врачу, но и снижает число поездок на транспорте. Это тоже будет способствовать снижению спроса на офисную недвижимость и повлияет на пассажиропотоки внутри агломераций.

Что касается сферы государственного управления, то по нашим последним оценкам, около 40% госслужащих в России, даже при существующем уровне цифровизации государственных органов, могут быть полностью или частично переведены на удаленную работу. А в будущем эта доля может возрасти еще больше, поскольку сегодня даже электронный документооборот внедрен еще далеко не везде.

В других секторах для развития удаленной занятости тоже существуют большие возможности. Это касается не только сферы услуг, но и производственных отраслей. Например, все шире становятся возможности удаленного контроля за технологическими процессами, уровень автоматизации которых уже не требует физического присутствия большого числа работников в цехах.

Хоть и сугубо очный формат работы перестанет быть преобладающим, но существуют ряды отраслей, где заочный формат работы никак не может быть осуществим. Например: электроэнергетика.

В наше время условия и технологии не позволяют дистанционно чинить или прокладывать линии электропередач, обслуживать трансформаторы и многое другое. Поэтому, у управляющей компании стоят большие вопросы по поводу безопасности специалистов, работающих в данной отрасли.

Среднестатистическая бригада по обслуживанию состоит из четырех человек. Все они всегда находятся в одной машине и разъезжают по рабочим местам от 8 часов в сутки. Нет никакой вероятности того, что хотя бы один из них не будет заражен.

Данная проблема выбивает и будет выбивать из колеи еще неопределенное количество времени отлаженную схему по содержанию на рабочих местах специалистов. Ношение масок на рабочих местах не будет содействовать улучшению эпидемической обстановки. Работодателю не стоит быть наивным и думать о том, что бригада постоянно находится в средствах защиты в замкнутых пространствах, как минимум потому, что банальная рабочая обстановка не позволяет этого сделать. Например, бригада уезжает на выезд в дождь. На обеденном перерыве все будут находиться в одной машине и без масок, по всем понятным причинам. Поэтому о полной безопасности рабочих говорить достаточно трудно.

Так или иначе, один из бригады может на какое-то время выйти из строя по причине болезни, в связи с чем, может возникнуть нехватка персонала.

Таким образом, удаленная работа может производиться в основном в офисных задачах и это большой плюс с различных точек зрения. Но огромные отрасли занятости людей, такие как электроэнергетика, теплоэнергетика и другие не могут перейти в большей степени на удаленную работу. Эпидемиологическая обстановка будет под опасностью, полноценно избежать

контакта между людьми не получится никаким образом. В подобных структурах удаленная или приостановленная работа может нанести сильнейший ущерб, как компаниям, так и потребителям.

Литература:

1. Центр экономики инфраструктуры: сайт. – URL: <https://infraeconomy.com/vliyanie-pandemii-na-rynok-truda-energetiki-selskohozyaystvennyyu-i-pischevuyu-otrasli> (дата обращения: 27.11.2020). – Текст: электронный.
2. INTALENT: сайт. – URL: <https://intalent.pro/article/professiya-energetika-ostaetsya-odnoy-iz-samyh-vostrebovannyh-na-rynke-truda.html> (дата обращения: 27.11.2020). – Текст: электронный.

Литвинова Г.А.

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

ПРОБЛЕМАТИКА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ РЕГИОНАЛЬНОГО ВУЗА

Каждый год выпускается огромное количество выпускников и к большому сожалению, большая часть молодых специалистов пополняет ряды безработных. В чем же причина этой проблемы? Во время поступления в вуз и обучения, каждый думает о том, что после выпуска и получения долгожданного диплома, найдет достойную, высокооплачиваемую работу и займет свое место в этой жизни, и станет ценным сотрудником.

Эту проблему рассматривали с разных сторон, и есть множество мнений и точек зрения на этот счет.

Одной самой главной причиной является то, что молодого специалиста не рассматривают серьезно из-за отсутствия опыта работы. Понятное дело, что взять на работу уже опытного специалиста гораздо выгоднее, он уже знает особенности своей работы, и хорошо осведомлен обо всех тонкостях и нюансах своей профессии. Опытный специалист работает лучше и качественнее в стрессовой ситуации. Молодой выпускник вуза не обладает достаточными навыками профессии, а соответственно его необходимо заново обучать, что не совсем

входит в его планы, т.к. на это уйдет много времени. И в таких случаях обычно работодатель либо отказывает в работе, либо заканчивает собеседование многообещающей фразой «Мы Вам перезвоним».

Рассматривая другую не маловажную причину, можно прийти к выводу, что на сегодняшний день рынок перезаполнен такими специалистами как юрист, экономист, бухгалтер, менеджер и рабочие места по этим специальностям отсутствуют. Гораздо проще найти работу по рабочим специальностям, таким как, сварщик, водитель, монтажник, но люди, получившие высшее образование, естественно хотят работать по специальности. [1]

Еще одной причиной трудовой беспомощности является отсутствие желания работать и обеспечивать себя и свою семью. Безразличное отношение к своей жизни, приводит молодых людей к иждивению, что отягощает их жизнь, семью и общество в целом.

Само по себе получение высшего образования не дает никакой гарантии того что в будущем вы не столкнетесь с проблемой безработицы, т.к. молодежь мало востребована на рынке труда из-за отсутствия опыта работы. Получение красного диплома так же не гарантирует 100% трудоустройство.

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

Очень часто случается так, что профессия, которая была востребована в начале обучения студента, к моменту окончания вуза и получению диплома оказывается никому не нужной. И молодые люди идут работать туда, где можно хорошо заработать и достигнуть в дальнейшем продвижения по карьерной лестнице. И к тому же получить навыки в совершенно противоположной сфере деятельности, совсем не

сложно, на данный период времени есть масса переквалификационных курсов.

В настоящее время во многих институтах и университетах страны, возродились Студенческие Строительные Отряды, которые позволяют студентам приобрести стаж работы во время каникул. Данный опыт работы является отличным фундаментом для начала трудовой деятельности будущего выпускника вуза. Даже есть нет специализированного направления в отрядах, который может дать опыт работы по специальности, можно окончить курсы и получить дополнительное образование, что позволит в дальнейшем иметь запасной вариант при поиске рабочего места.

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

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

На базе Закона «О занятости населения в РФ» [2] и Постановления «Основные направления государственной молодежной политики в РФ» [3] разрабатываются региональные и местные программы содействия занятости молодежи.

К основным мерам, направленным на обеспечение занятости молодежи относятся:

- квотирование и создание рабочих мест;
- организация при центрах занятости и действующих учебных заведениях всех уровней различного рода курсов для обучения молодежи профессиям, способствующих развитию самозанятости;
- организация подготовки неработающей молодежи по профессиям, в которых ощущается потребность на региональном рынке труда;

- увеличение сроков обучения в учебных заведениях, занимающихся профессиональной подготовкой с целью коррекции трудового потенциала выпускников в соответствии с потребностями регионального рынка труда;

- организация для молодых людей, не имеющих возможности быстро трудоустроиться, общественных работ в сельском хозяйстве, торговле, а также в различных фондах и общественных организациях.

В этих условиях работодатели предъявляют более высокие требования к качеству рабочей силы, в том числе и выпускникам. Следовательно, современный выпускник вуза должен иметь, так называемый, новый проектный тип мышления, основу которого составляет не стремление к стабильной и возрастающей карьере в рамках одной организации, а мотивированный интерес к конкретному проекту организации и получению признания среди коллег-профессионалов.[6]

Работодатели стремятся обеспечить большую гибкость наемного труда через разнообразие рабочих операций и трудовых навыков, ротацию рабочих мест, непрерывное обучение, внедрение гибких графиков рабочего времени и т.д. По утверждению специалистов, в настоящее время, в условиях глобальной конкуренции на рынке труда первенство принадлежит высокообразованным работникам свободных профессий. Подобных людей принято называть транспрофессионалами. Это специалисты, которые за счёт своего мышления и способов организации деятельности, должны быть готовы работать в различных профессиональных средах.

Представления работодателя о хорошем современном работнике включает наличие следующих качеств:

1. клиентоориентированность;
2. потенциал к обучению и ответственность за собственное развитие;
3. приверженность профессии и компании;
4. стрессоустойчивость;
5. системное мышление;
6. самостоятельность и способность взять на себя ответственность за результат;
7. умение работать в команде;
8. умение решать нестандартные задачи;

9. работоспособность;
10. гибкость мышления;
11. творческий, или даже, инновационный образ мысли;
12. широкий профессиональный кругозор.

В целом же несоответствие уровня развития трудового потенциала выпускников критериям современной конкурентной борьбы, слабая подготовленность молодых специалистов к самовыживанию в новых условиях (а часто и отсутствие таковой) снижают уровень конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда. При этом длительное отсутствие профессиональной и личностной перспективы сказывается не только на уровне жизни молодежи, оно самым непосредственным образом отражается на ее психологическом состоянии: росте ощущения неопределенности, неуверенности в завтрашнем дне, ослаблении чувства собственного достоинства.[4]

Для осуществления практических мер по решению проблем трудоустройства и создания качественной системы обучения молодых специалистов на рабочих местах на территории РФ была введена программа организации временной занятости безработной молодежи «Молодежная практика». Целью данной программы является трудоустройство выпускников учебных заведений, зарегистрированных в качестве безработных более 3 месяцев, в возрасте от 16 до 26 лет на временные рабочие места, позволяющие приобрести профессиональные знания, умения и навыки для получения постоянного рабочего места. Программа «Молодежная практика» утвердилась как эффективная форма работы с безработной молодежью, позволяющая повысить ее конкурентоспособность на рынке труда и создать благоприятные условия для трудоустройства выпускников учебных заведений. Однако в настоящий момент эта программа не реализуется в связи с недофинансированием. [5]

Отсюда можно сделать вывод что в условиях продолжительного системного кризиса опасность проникает каждодневно в жизнь все большего количества молодых людей

Проблемы молодежи, при всей их специфичности нельзя разрешать в отрыве от организации помощи семьи, образования, здравоохранения, охраны общественного правопорядка,

физкультуры и спорта и т.д. Как свидетельствует практика, молодые люди часто сталкиваются с проблемами, которые сами не могут решить. Поэтому поддержка им просто необходима.

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

Литература:

1. Керимкулов Д.К. Социальные проблемы сельской молодежи в Кыргызской Республике // Вестник Калмыцкого университета. – 2012. – № 4. - С.26-28.
2. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 03.07.2018).
3. Постановление ВС РФ от 03.06.1993 N 5090-1 «Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации».
4. Александрова О., Верпаховская Ю. Глобальные вызовы и реформирование образования, проблемы соответствия // Социальные проблемы в контексте национальных проектов. Под ред. А.Ю.Шевякова, Москва, ИСЭПН РАН, 2007.
5. Интернет- ресурс <http://trudobzor.ru>
6. Аврамова Е., Кулагина Е., Верпаховская Ю. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции // Человек и труд. - 2007. - N 9. - С. 41 - 47.

Ломакович Е.О., Ярмоленко Л.И

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

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

В новых экономических условиях, в процессе цифровизации, инновационных преобразований и открытий, знания, образование, интеллект, профессиональные кадры рассматриваются как

стратегические ресурсы и ключевые факторы успеха в развитии регионов и страны в целом [3].

В России и в мире в целом в последнее время произошли существенные изменения в условиях функционирования государственного сектора, что, в свою очередь, отражает общие тенденции развития всего общества и предъявляет новые требования к качеству кадров.

Интернационализация экономических связей, развитие технологий, основанных на новом знании, информатизация всех аспектов жизни людей, обострение конкуренции организаций и государств, новая роль нематериальных нововведений – вот лишь неполный перечень новых реалий современности. Все более важным фактором в таких условиях становятся трудовые ресурсы, эффективное использование которых – стратегическая задача руководства, условие экономического роста регионов и повышения благосостояния людей.

Именно сейчас определяются позиции стран в глобальном разделении труда на десятилетия вперед, и наша страна может занять место в числе лидеров. Российские реалии требуют быть сильными в экономике, в технологиях, в профессиональных компетенциях, в полной мере использовать сегодняшние возможности, которых завтра может уже и не быть. [4]

Кадры и эффективная профессиональная команда также являются главными факторами успеха бизнеса. К наиболее значимым проблемам кадрового потенциала российской экономики следует отнести:

- значительное снижение кадрового потенциала по сравнению с 2000-ми годами;
- старение кадров;
- дефицит квалифицированных кадров;
- падение престижа многих видов труда и, в первую очередь, статуса исследователя, научных званий и степеней (недостаточно скоординированные меры по реформированию науки и образования);

Необходимо создание эффективного нормативно-правового механизма, направленного на сохранение и развитие кадрового потенциала научно-технического комплекса как одного из ключевых направлений политики Российской Федерации в области развития науки и технологий на период до 2030 года и дальнейшую перспективу. Работа по подбору необходимых кадров для коммерческих организаций и государственных органов остается

одной из основных задач деятельности любой коммерческой организации и государственного органа, при этом лично руководители соответствующих подразделений ответственны за подбор конкретного специалиста [3].

Выдвинутый тезис о том, что в государственных органах должны работать «лучшие из лучших» остается на повестке дня, но социально-экономическая ситуация в стране не всегда позволяет комплектовать территориальные подразделения государственных органов наиболее подготовленными специалистами, особенно это касается вопросов информационной безопасности и ряда других направлений. В первую очередь это связано с уровнем заработных плат в некоторых отраслях экономики. При этом важно отметить, что руководители органов государственной власти и коммерческих организаций должны опираться в своей деятельности не только на молодых специалистов, приходящих на работу из специализированных ВУЗов, но и на молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения по узким направлениям.

Как показывает практика работы выпускников образовательных учреждений, выпускники учреждений наиболее хорошо подготовлены к выполнению служебных задач и «заточены» под осуществление своих функций в сложной обстановке только в случае обучения по конкретному узкому направлению [5].

Как известно, Правительство Российской Федерации расходует значительные денежные средства на подготовку каждого специалиста, обучающегося в образовательных учреждениях на бюджетных местах. И в данном случае государственный аппарат как основной заказчик образовательных учреждений не имеет права на ошибку при «заказе» специалистов. Широкий спектр специальностей и специализаций позволяет варьировать по отношению к лицам, поступающим в образовательные учреждения, в части определения количества приемных мест на ту или иную специальность (специализацию).

При этом определение и прогнозирование, какими именно специалистами необходимо комплектоваться конкретному государственному органу, осуществляется руководителями этих территориальных органов. В данном случае необходимо учитывать не только круг специальностей (специализаций), но и время обучения специалистов. [1]. Правильное прогнозирование в данном случае позволит замещать выбывающих работников наиболее подготовленными сотрудниками, прошедшими обучение в образовательных учреждениях России.

Кроме того, нельзя не учитывать и существующую систему переподготовки и повышения квалификации. Планирование в данном случае осуществляется на календарный год. Существующая система переподготовки и повышения квалификации требует проведения безотлагательных реформ. [4]

На протяжении уже длительного периода времени в образовательных учреждениях России используются дистанционные образовательные техно-логии и количество слушателей, обучающихся по дистанционным образовательным технологиям, неуклонно растет. Ставка на систему дистанционных образовательных технологий (СДОТ) позволяет существенно экономить денежные средства, расходуемые на обучение, а также исключить случаи отрыва работников от непосредственного выполнения служебных полномочий. Существующие сервисы позволяют проходить повышение квалификации, не только находясь дома, но и в пути, используя мобильные устройства и осуществляя выход в необходимые разделы электронной образовательной среды.

Ситуация, сложившаяся в Российской Федерации с коронавирусом, подтвердила правильность такого направления деятельности образовательных учреждений.

Таким образом, прогнозирование выступает в качестве одного из ключевых элементов при повышении качества кадрового и экономического потенциала не только конкретного региона, но и Российской Федерации в целом [2].

За последние несколько лет технологии поиска персонала и роль руководителей отделов кадров сильно изменились. Им уже не надо перечитывать тонны бумажных резюме, чтобы выбрать нужного сотрудника. Зато от руководителя службы персонала требуется четкое понимание цели компании, видение парадигмы, в которой сегодня работает бизнес, умение объединять таланты и усилия, владение навыками рекрутингового маркетинга. Несмотря на то, что уровень безработицы растет, на сильных профессионалов и востребованных специалистов (дата-аналитиков, IT-разработчиков, менеджеров по информационной безопасности) идет настоящая охота. Часто не компания выбирает кандидата на должность, а кандидат выбирает компанию. Потому и развивается так называемый рекрутинговый маркетинг - совокупность методик, повышающих интерес к компании как работодателю.

Кроме социальных сетей для поиска подходящих кандидатов на открывшиеся вакансии активно используются такие современные средства коммуникации, как Telegram-каналы, и даже чат-боты.

Последние в России занимают пока небольшую долю. По данным совместного исследования SAP и Deloitte Digital HR, чат-ботов для подбора персонала используют 6% отечественных работников кадровых служб и агентств. Но эта цифра, несомненно, будет расти.[6]

Процесс прогнозирования развития кадрового потенциала должен учитывать влияние факторов, воздействие которых проявилось в последнее время:

во-первых, продолжится рост числа «удаленных» сотрудников по сравнению с началом 2020 года;

во-вторых, компании вынуждены будут пойти на сокращения сотрудников или перевести их на неполную рабочую неделю, чтобы минимизировать потери в бизнесе;

в-третьих, по-прежнему востребованы будут ИТ-специальности, Digital-специалисты, проектные менеджеры, которые умеют быстро создавать продукты и запускать в онлайн.

Пандемия коронавируса меняет рабочие процессы, и рынок труда должен к этому адаптироваться. Так, в Национальном агентстве развития квалификаций уже называют некоторые будущие профессии, которые могут появиться уже скоро:

- цифровой куратор – тот, кто помогает людям пользоваться достижениями цифровых технологий вроде онлайн-банкинга и телемедицины;

- организатор виртуальных бизнес-туров – тот, кто поможет ознакомиться с какими-то бизнес-продуктами в режиме онлайн;

-организатор бизнес-процессов онлайн.[6]

Литература:

1. Абрашкин, М.С. Влияние цифровой экономики на развитие промышленности РФ / М. С. Абрашкин, А. А. Вершинин // Вопросы региональной экономики. – 2018. - № 1. – С. 3-9
2. Верстаков, Ю. В. Роль университетов в процессах цифровой трансформации экономики / Ю. В. Верстаков // Экономика и управление. – 2018. - № 7. – С. 54-56
3. Губарева, Я. Л. Современные инновационные технологии в банковской сфере / Я. Л. Губарева, О. Ю. Городецкая, И. А. Еременко // Банковские услуги. – 2018. - № 6. – С. 24-32
4. Залаев, Г. З. Электронные документы и современные технологии / Г. З. Залаев, В. А. Цветкова // Информационные ресурсы России. – 2018. - № 2. – С. 13-19

5. 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.
6. Рынок труда во время эпидемии и после: что будет с вакансиями и зарплатами, и что нужно делать уже сейчас? URL: <https://bankstoday.net/last-articles/rynok-truda-vo-vremya-epidemii-i-posle> (дата обращения: 10.11.2020).

Мальков А.П.

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

О МЕТОДАХ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ СТУДЕНТОВ В ЭПИДЕМИЧЕСКИЙ ПЕРИОД

В сложный период сезонных заболеваний ОРВИ и коронавируса, не только в России, но и во всем мире, когда процесс приобрел статус пандемии, очень важны основные определяющие знания по приобретению и поддержанию иммунитета в укреплении своего организма против вирусной атаки. Особенно эти знания значимы среди учащихся школьников, студентов и их учителей и преподавателей. Сейчас общеобразовательные учреждения приобрели, к сожалению, особую зону риска. Но, где как не в школах и вузах, вместе с общеобразовательными знаниями учащиеся должны приобретать и знания о своем организме, здоровом образе жизни, профилактическом поддержании личного иммунитета к вирусным заболеваниям. Это должно стать нормой для каждого юного школьника и студента, как впрочем, ставшие правилом санитарные гигиенические правила поведения; частое мытье рук, ношение масок, избегание тесного контакта при общении с собеседниками, стремлении как можно меньше пользоваться общественным транспортом и так далее.

Основной панацеей или методом профилактики против вируса гриппа является активная иммунизация вакцинацией, когда в организм вводят частичку инфекционного агента.

Благодаря этому заболевание ОРВИ, гриппа, а сейчас и коронавируса, предупреждается еще до его начала. Но прививка не сможет стопроцентно защитить от заболевания, как сознают сами врачи, так как, переболеть самой болезнью легче и безопасней, что касается опасных осложнений. При анализе факторов, способствующих здоровой иммунизации организма выявляются профилактические средства и способы преодоления негативных последствий начальной атаки вирусов.

Так, чтобы не заболеть инфекцией или перенести в легкой форме, должна быть все время увлажненная слизистая оболочка носоглотки. Слизь содержит антибактериальные противовирусные факторы. Причем в носоглотке есть специальные реснички, которые выводят инфекцию из полости. А если полость носа сухая, и воздух в помещении сухой, вирусная инфекция не выводится из организма, она сидит в благоприятных для себя в сухих местах и быстро проникает внутрь, вызывая более тяжелое течение ОРВИ, чем, если бы слизистая носоглотки была бы подготовлена к этому.

Увлажненная слизистая полость носоглотки поможет избежать и тяжелого течения коронавируса, а возможно вообще как заболевания им.

Существует достаточно эффективный способ борьбы и защиты от вирусов переносимых воздушно-капельным путем. Это промывание носоглотки физраствором. Успешным промывание будет, если использовать не менее четверти чайной ложки пищевой соды на стакан теплой кипяченой воды, добавив при этом, чуть менее четверти той же чайной ложечки ионизированной соли. Можно обойтись только ионизированной солью. Приготовив физраствор, надо подготовить и неглубокую емкость, например, приспособить для этого крышечку от мыльницы. Налить раствор в крышечку, и прикрывая одну сторону носа рукой, другой стороной, через ноздрю, с силой втянуть раствор в носоглотку. Все это проводится над раковиной и омываемая полость носа и глотки жидкостью, освобождается через рот, таким образом, смывая тот вирус, который не успел проникнуть под слизистую и размножиться. Это в разы снижает вирусную нагрузку. А при коронавирусе, как раз важно, то количество вируса, которое попало в организм, так называемая вирусная нагрузка. Использование такого способа позволяет поддерживать здоровую полость носоглотки, как в целях профилактики, так и в состоянии

начального заболевания ОРВИ. Поступать так, как можно чаще в течение дня, особенно после общения или нахождения с большим количеством людей.

Наиболее ценная составляющая нашего здоровья – питание. Поддерживает нашу иммунную систему и позволяет жить энергичной здоровой жизнью. Помогает преодолеть самые разрушительные из известных человечеству болезней и является основным фактором для выздоровления [3]. Продукты – это смесь пищевых веществ и так называемых минорных компонентов пищи: белков, жиров, углеводов, витаминов, минеральных солей, воды и биологически активных веществ. При недостаточном поступлении в организм какого-то из этих компонентов, это неизменно приведет к серьезным нарушениям здоровья. Требуется именно полноценное питание – не химия, не фаст-фуды, не консервы, не продукты, которые содержат массу стабилизаторов. Поэтому на них отрицательно реагирует кишечник. А когда кишечник не работает, иммунитет снижается. Под воздействием токсических веществ иммунная система ослабевает, что приводит к частым простудам, различным аллергическим реакциям и воспалительным процессам.

Нельзя забывать и о приеме витаминов в сезонный, эпидемиологический период. Практически все витамины повышают активность иммунной системы. Порой за отсутствие возможности полноценного приема витаминной группы в питании, выходом из положения будет приобретение комплекса поливитаминов в аптеке, которые относятся к иммуномодуляторам. Поливитамины как иммуномодуляторы помогут обеспечить прием для организма необходимых веществ.

Еще одним важным методом тренировки иммунитета являются физическая активность на свежем воздухе, и сама физическая активность как таковая.

Установлено, что количество белых кровяных телец, отвечающих за противодействие бактериям и вирусам, существенно повышается в процессе занятий физической культурой. Особенно возрастает разновидность лимфоцитов, отвечающих за борьбу с угрожающими организму инфекциями. При умеренном объеме физических нагрузок показатели иммунитета повышаются. Минимальные по энергетическим затратам физические нагрузки оставляют стабильными

показатели иммунитета и способствуют стимулирующему влиянию на иммунную систему. Поэтому, занятия физической культурой и спортом оказывают благоприятное воздействие, способствуя снижению заболеваний, улучшению показателей естественного иммунитета [2].

Например, такое известное упражнение на велотренажере при его правильном выполнении может не только повысить кардиотренировку сердечно-сосудистой системы, увеличить выносливость и силу ног, но при интенсивном дыхании хорошо вентилировать легкие. Известно, чем больше воздуха в легких, тем больше крови в большом количестве включающихся капилляров. Для нормального давления крови в легочном круге нужно равномерное использование легочного объема при любой интенсивности дыхания. Увеличивая рабочий объем легких и, соответственно, количество рабочих капилляров в них, тренирующийся избавляется от многих заболеваний, осуществляя своеобразный самомассаж дыхательных путей [1].

Для эффективной тренировки на велотренажере совсем не обязательно затрачивать долгое время для кручения педалей. Начинать достаточно с минуты, прибавляя далее секунды общего времени, с осторожностью увеличивая тренировочную нагрузку для мышц ног и сердца. Далее можно довести общее время до 4 минут, увеличивая интенсивность скорости выполнения упражнения. И, когда легкие почувствуют нагрузку интенсивного дыхания, в этом и заключается конечная цель тренинга этого упражнения – поддержания концентрации кислорода и углекислого газа в клетках и тканях на необходимом уровне.

Ведь главная проблема состоит в том, что у современного, в частности, молодого человека, ведущего малоподвижный образ жизни, вырабатывается недостаточное поверхностное дыхание. Такое дыхание оставляет большую часть легких бездейственной, и она превращается в застойную зону, которую и насыщают патогенные микроорганизмы. Поэтому при активной физической нагрузке воздух успеваеет наполнить мириады альвеол легких физкультурника или спортсмена.

Еще одним важным фактором укрепления иммунитета являются постоянные столкновения с возбудителями различных инфекций. Особенно это обозначилось сегодня, в современных условиях пандемии коронавируса.

По мнению многих специалистов медицины, сезонные заболевания ОРВИ действительно помогают укрепить иммунитет. И было бы большой ошибкой заставить всех уходить на карантин или самоизоляцию на долгие месяцы, без контактирования друг другом. Организм на клеточном уровне, за это время, забывает, что такое другие инфекции и вирусы и перестает вырабатывать иммунитет. Не приобретенный иммунитет к конкретным возбудителям болезней, а общий иммунитет, который в нас заложен природой. Этот общий иммунитет должен постоянно взаимодействовать. А так как иммунный ответ на коронавирус в основном не только антительный, но еще и антиклеточный, то есть тот самый – врожденный, его необходимо постоянно тренировать. Но методы предупреждения и общепринятые предложенные меры осторожности надо соблюдать.

Литература:

1. Гончарук Н.П. Биофоника. Власть божественных колебаний. – М.; Издательство «Новый Акрополь», 2001. С. 86.
2. Мальков А.П. Телесное и духовное здоровье в генезисе геронтологии // Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей XIV Междунар. науч. конф. (Белгород, 19–20 апр. 2018 г.). – Белгор. гос. технол. ун-т.– Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. С. 244 – 248.
3. Шабалина Н. А. 100 способов укрепить иммунитет. – М.: Изд-во Эксмо, 2006. С. 103.

Менжулина Д.В., Приставка Т.А.

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

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА СПЕЦИАЛИСТОВ

В настоящее время в процессе развития новейших технологий, обновления производств, освоения новых областей деятельности модифицируется и совершенствуется профессиональный отбор специалистов. Это важнейшая задача кадровой службы в организации и главной её целью является полная комплектация штата организации высококвалифицированными сотрудниками, создание базы

кандидатов на рабочие места и проведение отбора новых коллег. Проблема подбора профессиональных кадров будет постоянно актуальной, так как с развитием технологий изменяются требования к работникам на современных предприятиях. Качество отбора персонала напрямую влияет на эффективность деятельности организации и обосновывается некоторыми внешними и внутренними факторами [1,2].

Классификация факторов, влияющая на деятельность организации.

К внешним факторам относятся:

1. рейтинг организации;
2. актуальная статистика рынка труда;
3. наличие образовательных учреждений, подготавливающих квалифицированных специалистов;
4. конкурентная среда.

К внутренним факторам относят:

1. уровень квалификации управляющего аппарата;
2. квалификация сотрудников, ответственных за набор кадров;
3. уровень качества проделанной работы для приема персонала;
4. точность и безошибочность алгоритма процесса заполнения необходимых документов.

Важно обеспечить соответствие предъявляемых требований физическим и психологическим свойствам и психологическим особенностям человека, с учетом выполнения его обязанностей. Особым элементом в системе подбора кадров является своевременное обучение и повышение квалификации. Эффективный метод профессионального отбора на современных предприятиях – это объективная оценка возможностей и способностей кандидата в процессе выполнения трудовой деятельности [3]. Для отбора кадров глава организации предъявляет определенные требования, по которым будут оцениваться потенциальные работники. Они могут определяться следующими показателями:

- возраст;
- пол;
- образование;
- интеллектуальные навыки (знание иностранных языков, свободное пользование ПК);

- опыт и стаж работы в специализированной области;
- скорость переработки информации;
- психофизиологическое состояние здоровья работника и др.

Процесс отбора кадров – это сложная, многоэтапная операция, которая в будущем сможет обеспечить наиболее продуктивное функционирование организации. Персонал с высоким уровнем знаний и соответствующей квалификацией, по-прежнему, остается незаменимым ресурсом предприятия и его движущей силой [4,5].

Основные этапы отбора кадров можно представить в виде схемы.

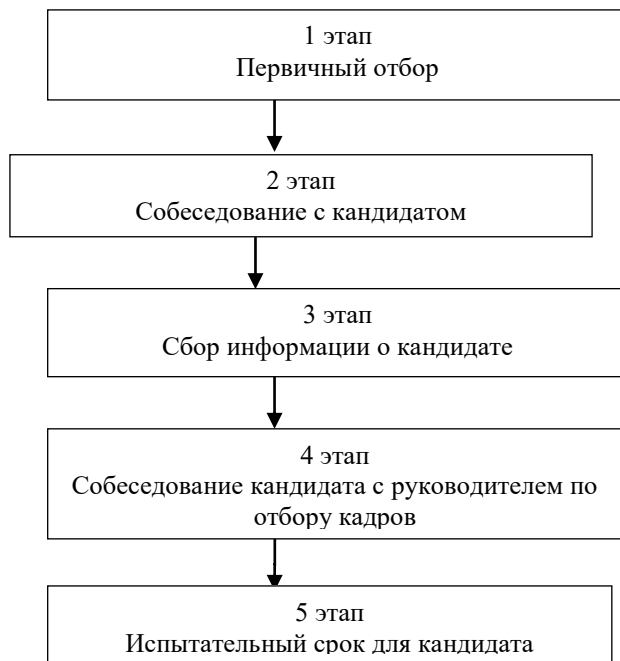


Схема 1. – Процесс отбора и подбора персонала

Вся представленная система поясняет главную цель этапов – обеспечение максимальной эффективности функционирования каждой технической подсистемы, в которой принимает участие человек, выполняя заданные функции. [6].

Существует два источника для привлечения кадров на предприятие. Их подразделяют на внешние и внутренние. Они представлены на схемах 2,3 :

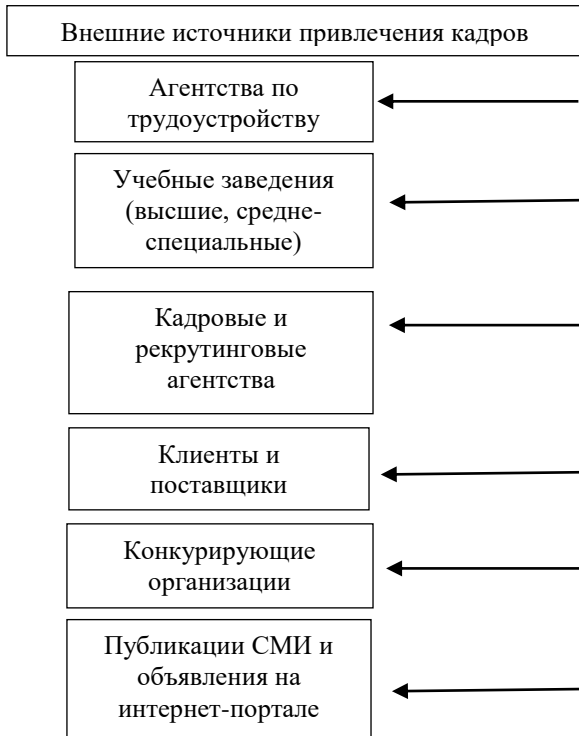


Схема 2. – Внешние источники привлечения кадров

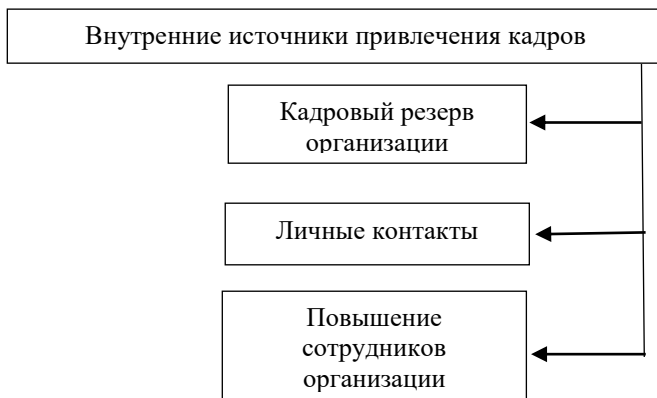


Схема 3. – Внешние источники привлечения кадров

Далее определяют методы отбора персонала. К традиционным методам относятся анкетирование, представление резюме, собеседование, тестирование. К нетрадиционным отбор по компетенциям, стрессовое интервью, головоломки

Основу отбора кадров определяют требования, предъявляемые к физическим, интеллектуальным и психофизиологическим способностям человека. Поэтому сотрудник обязан проходить при приеме на работу – предварительный медосмотр, а в процессе трудовой деятельности – периодический.

Основными направлениями профессионального отбора кадров являются:

- повышение эффективности функционирования технических систем;
- повышение успешности профессиональной деятельности;
- профилактика травматизма и профессиональных заболеваний.

Вся сложная, многоступенчатая система отбора профессиональных кадров позволяет выбрать кандидата, наиболее подходящего для выполнения требуемых функций.

Таким образом, профессиональный процесс отбора специалистов является сложной, многоэтапной операцией, так

как от качества квалификации персонала зависит успешная и эффективная деятельность компании в современных условиях.

Литература:

1. Климова Е. В., Калатоzi В. В., Лубенская О. Н. Инновационный подход к подготовке специалистов в области охраны труда // Вестник БГТУ им. В.Г.Шухова. – 2013. - №4 С. 205 – 208.

2. Кондакова О.Ю., Климова Е.В. Кадровое обеспечение охраны труда в организациях в современных условиях / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях // Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. Белгород, 2013. С. 295-299.

3. 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.

4. Демина Н. В. Сущность и содержание отбора персонала как функции кадрового менеджмента // Научные проблемы гуманитарных исследований — 2014 — № 12 — С. 60 -72.

5. Пермяков А. В. Критерии отбора персонала // Молодежь и наука. — 2017. — № 4.1. — С. 134.

6. Котлячков О.В. Совершенствование системы найма персонала / О.В. Котлячков // Фотинские чтения. 2017. № 2 (8). С. 90-95.

Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю.

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

**КООРДИНАЦИОННЫЙ СОВЕТ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА: ОТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ
АБИТУРИЕНТОВ ДО ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА
ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ
НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В период многоукладности экономики и стремительных изменений в жизни общества возникает ряд важнейших вопросов в сфере подготовки кадров. Постоянно озвучивается на различных уровнях проблемы – какое направление подготовки или специальность выбрать абитуриенту, какие профессии будут востребованы на рынке труда в ближайшие 5 – 15 лет, каковы требования к их квалификации, как вузам и сузам обеспечить трудоустройство своих выпускников и т.д. Усугубила ситуацию в трудовой сфере пандемия в 2020 г. Итак, в целом отражает современное состояние общественно-политической и социально-экономической жизни в мире понятие «VUCA-мир». Давайте разберемся с данным термином, который устойчиво вошел в последние годы в нашу жизнь, ведь в последнее время все чаще можно услышать загадочное, похожее на заклинание словечко: VUCA. Это акроним английских слов volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность), а по сути — крик отчаяния: «Мир сошел с ума!»¹¹.

В настоящей статье мы сфокусируем внимание на трудовой сфере жизни общества и представим наше видение решения актуальных вопросов в данной отрасли, представим свой опыт. Для преодоления VUCA-проблем, безусловно, необходимо интенсивное участие профильных органов государственной власти и работодателей в профориентации молодежи, привлечение специалистов-практиков в образовательный процесс вузов и сузов, а также непосредственное участие в оценке уровня квалификации выпускников. Более того, образовательные учреждения обязаны проводить

¹¹ VUCA: с чем это едят и какая от этого польза?. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://hbr-russia.ru/management/operatsionnoe-upravlenie/a13351>

профессиональную переподготовку и повышение квалификации сотрудников предприятий и организаций непосредственно с участием специалистов-практиков. В таком случае мы решаем задачу подготовки востребованных специалистов, основываясь на принципе «Заказчик всегда прав!». В роли заказчика у нас выступают хозяйствующие субъекты РФ

Интегратором образовательного сообщества и производственной сферы в наше время выступают советы работодателей, действующие при университетах и сузах. В опорном вузе Белгородской области такой совет был создан в 2016 г.

5) Итак, Координационный совет работодателей (далее КСР) объединяет на добровольной основе руководителей (представителей) предприятий, учреждений и организаций, органов государственной власти и местного самоуправления, руководство БГТУ им. В.Г. Шухова, представителей студенческих общественных объединений, ставящих своей задачей развитие взаимодействия университета, государственных органов власти и компаний-работодателей в:

- 6) - научно-исследовательской деятельности;
- 7) - образовательной деятельности;
- 8) - организации временной занятости студентов;
- 9) - сфере трудоустройства выпускников университета.

10) КСР учрежден ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», департаментом строительства и транспорта, департаментом внутренней и кадровой политики, департаментом экономического развития Белгородской области, компаниями-партнерами университета. КСР осуществляет свое функционирование на территории Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (далее «университета»). Деятельность КСР направлена на повышение качества образовательного процесса, адаптации выпускников университета к современным социально-экономическим условиям и повышению их конкурентоспособности на рынке труда, а также на реализацию других мер, способствующих развитию карьеры выпускников. Члены Совета осуществляют свои функции на общественных началах, без отрыва от основной производственной, служебной, учебной и иной деятельности. Решения Совета носят рекомендательный и консультативный характер.

Целью работы Совета является интеграция рынка труда и образовательных услуг университета, содействие в обеспечении предприятий и организаций высококвалифицированными кадрами, определение политики вуза в сфере обучения и подготовки молодых специалистов для Белгородской области и других регионов России.

Основными задачами деятельности Совета являются:

1. Взаимодействие предприятий и организаций с администрацией университета, руководством институтов и выпускающими кафедрами, Региональным научно-методическим центром профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (далее РНМЦ ПАТС), Центром дополнительного профессионального образования и инновационных технологий (далее ЦДПО ИТ), Региональным отделением Российских студенческих отрядов (далее РО РСО) по вопросам трудоустройства выпускников по полученным специальностям и рабочим профессиям;

2. Укрепление установленных партнерских отношений университета с работодателями, представителями финансовых кругов, бизнеса с целью удовлетворения потребностей в квалифицированных кадрах;

3. Корректировка и совершенствование учебных планов и программ университета в соответствии с требованиями рынка труда к качеству подготовки молодых специалистов;

4. Корректировка перечня специальностей, направлений подготовки и образовательных программ, реализуемых в университете в соответствии с потребностями рынка труда;

5. Обеспечение предприятий молодыми специалистами, обучающимися в университете на условиях заключенных договоров о целевой контрактной подготовке;

6. Участие в подготовке и организации всех видов практик, предусмотренных учебными планами, проводимых в организациях, учреждениях и предприятиях – местах будущего трудоустройства согласно предварительному распределению;

7. Маркетинговые исследования рынка труда с целью изучения динамики потребности молодых специалистов предприятиями-потребителями;

8. Взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления по вопросам подготовки молодых специалистов и их дальнейшего трудоустройства.

10. Расширение деловых географических связей с предприятиями, организациями и учреждениями других регионов Российской Федерации для установления взаимовыгодного сотрудничества¹².

При патронаже КСР БГТУ им. В.Г. Шухова ежегодно проводятся каникулярные школы с инженерным уклоном, реализуется региональный фестиваль науки для школьников, конкурс «Технолог и Я» и т.д. Представители компаний, органов власти, являющихся членами Совета, участвуют в реализации образовательных программ различных уровней. Добавим, что с помощью данного органа университет успешно реализует программу целевого набора и целевой контрактной подготовки студентов. Также вуз с помощью членов Совета достиг больших результатов в реализации научных программ и проектов – успешно функционирует научно-образовательный центр в Белгородской области, активными участниками которого являются компании и департаменты регионального правительства.

Таким образом, в сфере профориентации и подготовки кадров КСР БГТУ им. В.Г. Шухова себя успешно зарекомендовал. Однако на данном этапе предстоит расширить участие Совета в вопросе оценки уровня компетенций выпускников по всем направлениям подготовки и специальностям, реализующихся в университете.

Особую актуальность деятельность КСР БГТУ им. В.Г. Шухова приобретает ввиду организации в субъектах России Центров опережающей профессиональной подготовки. Именно советы работодателей при образовательных учреждениях могут стать эффективными координаторами работы создаваемых Центров опережающей профессиональной подготовки (далее – ЦОПП)

ЦОПП - организация (структурное подразделение организации, филиал организации), координирующая развитие и использование ресурсов субъекта Российской Федерации в целях опережающей профессиональной подготовки, в том числе профессиональной ориентации, ускоренного профессионального обучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации всех категорий граждан по наиболее

¹² Координационный совет работодателей БГТУ им. В.Г. Шухова. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://career.bstu.ru/ksr>

востребованным, новым и перспективным профессиям и компетенциям на уровне, соответствующем лучшим мировым стандартам и практикам, в том числе стандартам «Ворлдскиллс».

Отметим, что опережающая профессиональная подготовка - система мероприятий по обеспечению соответствия компетенций граждан изменяющимся технологиям и способам производства, мировым изменениям профессиональных сфер деятельности. Опережающая профессиональная подготовка обеспечивает освоение новых и перспективных компетенций, наиболее востребованных для социально-экономического развития субъекта Российской Федерации.

Как видим, сейчас деятельность ЦОПП непосредственно связана с работой учреждений системы СПО и ДПО, хотя перечень задач, которые решают подобные центры вполне актуален и для системы высшего образования и реализации модели непрерывного образования в России в целом.

Таким образом, КСР университетов и колледжей РФ, в которые входят представители органов государственной власти и профильных работодателей, способны обеспечивать решение проблем, стоящих перед обществом в VUCA-мире – задать вектор развития системы образования всех уровней, наладить эффективную профориентацию для преодоления оформившихся окончательно в 2020 г. сложности, нестабильности, неоднозначности и неопределенности на рынке труда. Не менее эффективным является сопровождение рассматриваемыми советами системы «школа – вуз – предприятие», обеспечение высоких показателей трудоустройства выпускников образовательных учреждений всех уровней до 85 – 90%, координация опережающей подготовки кадров в регионах России с гибкой адаптацией вузов и сузов под требования и стандарты компаний к уровню образования и квалификации молодых специалистов.

Литература:

1. VUCA: с чем это едят и какая от этого польза?. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://hbr-russia.ru/management/operatsionnoe-upravlenie/a13351>
2. Залог будущего успешного трудоустройства. Электрон. ресурс: http://www.bstu.ru/about/press_center/news/41478/zalog--budushchego-uspeshnogo-trudoustroystva

3. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. 2005. Вып. № 4. С. 23–30.

4. Кванториум. Электрон. ресурс: <http://www.belnovosti.ru/obrazovanie/2017/02/03/id65405#hcg=Tz7L9wq>

5. Координационный совет работодателей БГТУ им. В.Г. Шухова. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://career.bstu.ru/ksr>

6. Мониторинг трудоустройства выпускников. Электронный ресурс. Режим доступа: http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year_monitoring=2016

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

8. Профессиональное самоопределение — первый этап становления карьерной траектории. Электрон. ресурс: http://www.bstu.ru/about/press_center/news/41609/professionalnoe-samooopredelenie--perviy-etap-stanovleniya-karernoy-traektorii

9. Пряжникова Е.Ю. Профорientация: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: ИЦ «Академия», 2008. – 496 с.
Экономика и предпринимательство. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://utmagazine.ru/posts/9504-ekonomika-i-predprinimatelstvo>

Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю.

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

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ. ОТ АБИТУРИЕНТА К УСПЕШНОМУ ВЫПУСКНИКУ

Смена технологических укладов, ритм современной цивилизации, трансформация образа жизни и экономические процессы уходящего 2020г. сформировали необходимость изменений образовательных траекторий. Меняются не только технологии передачи знаний и образовательного контента, меняются запросы потребителей образовательных услуг, диктуемые рынком труда. Все более актуальной становится

необходимость постоянного обучения, переобучения и повышения квалификации. Происходящая сегодня трансформация экономических кластеров страны, глобальная цифровизация, формируют новую стадию генезиса образовательного процесса – непрерывное образование 2.0.

Нашей целью является создание концептуально новой платформы непрерывного образования, профориентации и профессионального продвижения участников образовательного процесса в зависимости от их карьерных целей.

Первый уровень платформы включает в себя мероприятия проекта «Малого технологического университета» (МТУ). Данное подразделение опорного вуза занимается профориентационной работой среди будущих абитуриентов – школьников. Проводятся конкурсы, олимпиады, каникулярные школы, тематические мастер классы и т.д. Наш вуз реализует совместные проектные смены, работа на федеральных площадках, в частности, в образовательном центре «Сириус» (г. Сочи), ВДЦ «Орленок» и т.д.

На следующем уровне находится колледж высоких технологий, образовательные программы которого направлены на профессиональные стандарты, предполагающие особые требования к осваиваемым компетенциям, внедрение практико – ориентированного (дуального) образования. В рамках колледжа планируется подготовка кадров в области топ-50 профессий будущего, цифровых технологий, роботизации, аддитивных технологий, смарт- и нейро-технологий, беспилотных транспортных систем и инновационной логистики, телекоммуникаций и др.

Третий уровень платформы представляет работу БГТУ им В.Г. Шухова как опорного университета по основным образовательным программам высшего образования и подготовку бакалавров, специалистов и магистров. Данное обучение ведется дифференцированно. Каждому студенту на основании результатов работы профориентационного комплекса предлагается выбор индивидуализированной образовательной траектории, учитывающей его личные приоритеты и способности (ориентация на производство, бизнес, научные исследования и др.).

Четвертый уровень концептуальной платформы непрерывного образования представляет собой система дополнительного профессионального образования. На данном

уровне возможно получение студентами и выпускниками программ ВО и СПО дополнительного профессионального образования, включая рабочие специальности, прохождение курсов профессиональной переподготовки либо повышения квалификации, временную занятость и стажировку в студенческих трудовых отрядах. Отдельно уделяется внимание принципам андрогогики и программам обучения и переподготовки взрослого работающего населения, а также возрастной категории 60+.

Пятым уровнем является система открытого образования, позволяющая реализовывать ряд образовательных траекторий параллельно, в том числе через сетевые программы и массовые открытые онлайн курсы (МООК); получение второго высшего образования; дополнительной квалификации и др. В 2020г. в условиях мировой пандемии данная система позволила нам без потери качества сохранить установленный расписанием ритм учебного процесса и привнести ряд современных новаций в образовательные траектории студентов.

Важнейшим выходным звеном обновленной платформы непрерывного образования БГТУ им. В.Г. Шухова является комплексная система профадаптации и трудоустройства выпускников, карьерного сопровождения молодых специалистов. Этот блок работ выполняет вузовский Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (РНМЦ ПАТС). Реализуется взаимодействие с предприятиями-работодателями, органами государственной власти, управлением по труду и занятости населения с целью удовлетворения кадровых потребностей нашего региона необходимыми инженерно-техническими специалистами. Специалисты центра ведут банк вакансий, который доступен в он-лайн системе трудоустройства нашего вуза, обеспечивают содействие трудоустройству выпускников, карьерное продвижение и сопровождение студентов и выпускников, поддерживают обратную связь с предприятиями партнерами.

Таким образом, в БГТУ им. В.Г. Шухова реализуется единый последовательный цикл системы непрерывного образования: отбор и профориентация абитуриентов, популяризация инженерного образования среди школьников, обучение студентов по различным образовательным траекториям (в том числе индивидуальным, целевым, сетевым),

трудоустройство выпускников, а также их дальнейший мониторинг, карьерное сопровождение, переобучение и повышение квалификации.

В рамках представленной обновленной системы непрерывного образования БГТУ им. В.Г. Шухова значительную роль имеет двусторонняя взаимосвязь с работодателями и профориентация школьников, студентов и выпускников на всех этапах классической линейной цепочки «школа – вуз- работодатель». (рис.1).



Рис. 1. Траектория непрерывного образования во взаимосвязи с работодателями.

Блок профориентационных мероприятий формируют свыше 35 выпускающих кафедр. В Белгороде были созданы ИТ-классы в 5-ти крупнейших школах, в которых имеется необходимое техническое оснащение (в том числе подведомственный опорному вузу «Шуховский лицей»). В школах области созданы машиностроительные классы. Помимо набора абитуриентов в регионе, университет позиционирует себя как опорный вуз для отраслей промышленности России. Выпускающие кафедры университета имеют тесные связи с якорными промышленными партнерами на территории РФ, стран ближнего и дальнего зарубежья. Например, цементные заводы в Приморском крае (г. Спасск-Дальний), Новосибирской

области (г. Искитим), Ленинградской области (г. Сланцы), северное машиностроительное предприятие ОАО ПО «Севмаш» (г. Северодвинск) и т.д. Несмотря на определенную географическую специфику Белгородской области в нашем вузе обучаются студенты более чем из 50 регионов России.

Помимо проведения мероприятий по трудоустройству выпускников (свыше 150 карьерных событий в год), сотрудники вуза принимают участие в районных ярмарках ученических мест, днях открытых дверей (проводятся профориентационные тестирования на местах и в университете). Центр трудоустройства вуза обеспечивает обратную связь вуза с работодателями-партнерами университета, их в базе свыше 560 предприятий и организаций. Действует координационный совет работодателей БГТУ им. В.Г. Шухова, который принимает активное участие в профориентационной работе вуза среди молодежи, оперируя данными о потребности тех или иных специалистов для отраслей экономики региона.

Одной из проблем, на которую молодому специалисту и работодателю приходится терять время является профессиональная адаптация молодежи на производстве. Решением является устранение определенного разрыва связей между предприятиями и учебными заведениями, внедрение института наставничества, что также на уровне проектного управления внедрено в БГТУ им. В.Г. Шухова.

В университете намечена реализация проекта по созданию открытой онлайн платформы, содержащей информацию о ведущих наставниках в сфере производства Белгородской области и наличии возможности сетевого обучения студентов и выпускников, формирования дуальных групп «менторов и менти» на конкурсной основе и соответствующих рейтинговых показателей с целью развития мотивации молодежи региона к профессиональному и карьерному успеху под руководством опытных наставников и минимизации рисков в процессе профессиональной адаптации обучающихся. Одними из первых партнеров в реализации проекта стали ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ» (свыше 500 человек прошло по системе наставничества за 10 лет. Наставниками выступали выпускники БГТУ им. В.Г. Шухова) и УК «ЖБК-1» (г. Белгород).

Многоуровневая система непрерывного образования 2.0. БГТУ им. В.Г. Шухова представляет в конечном итоге,

реализуемую на практике обновленную систему подготовки кадров «школа – (колледж) - вуз – предприятие» с акцентом на особенности меняющейся экономики 2020-21гг. Доля успешного трудоустройства выпускников университета превышает в течение трех лет 80%. Отметим, что оставшиеся 20% это лица, продолжившие обучение, принятые по призыву в ВС РФ и девушки, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. Данный показатель является одним из наивысших в Центральном федеральном округе и индикатором качественной подготовки студентов БГТУ им. В.Г. Шухова.

Могутова А.А., Петимко А.М.

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

РЫНОК ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ

Пандемия коронавирусной инфекции COVID-19, помимо самого распространения болезни, имеет далеко идущие социально-экономические последствия, которые произошли за последний год, например можно заметить, как значительно поменялся рынок труда, в особенности для молодых специалистов.

За время эпидемии коронавируса в России безработица выросла на 30%. Многие компании во время карантина сократили сотрудников или вовсе перестали существовать.

В мае 2020 года уровень безработицы достиг своего максимального значения за последние восемь лет и составил 6,1%. В последний раз этот порог она превышала в марте 2012 года.

По итогам 2-го квартала уровень безработицы в стране составил 6%, что на 1,4 процентных пункта выше, чем в предыдущем квартале. Обычно студенты работают в сфере обслуживания, куда их с удовольствием трудоустраивают предприниматели на низкоквалифицированные должности - в кафе, рестораны, магазины. Сейчас эти организации просто не работают, и персонал, который привлекался на сезонные работы, оказался невостребованным.

Количество стартовых вакансий, размещенных на сайте hh.ru, в первом квартале 2020-го уменьшилось на 34% по сравнению с тем же периодом прошлого года. Еще на старте

распространения пандемии в России в марте спрос на молодых специалистов стал минимальным за последние два года (рис.1).

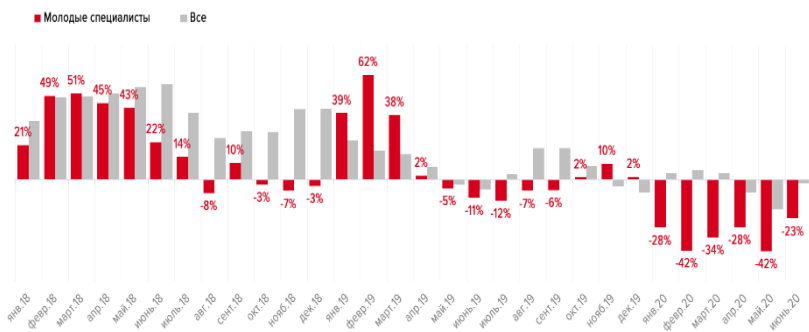


Рис.1. Динамика вакансий в России

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.2). Это худшие показатели за последние 3 года. 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.

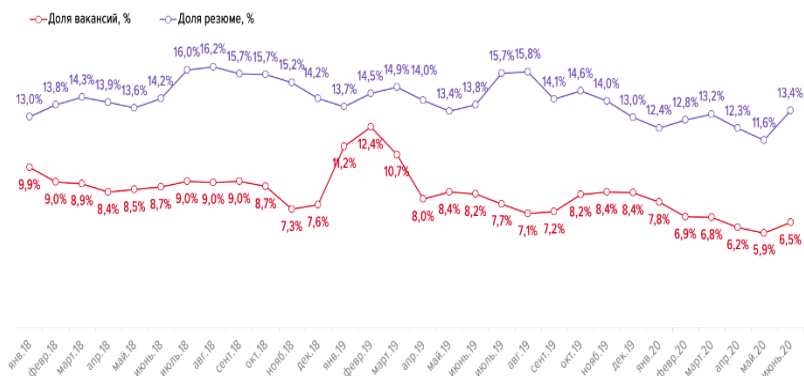


Рис.2. Доля вакансий и резюме для молодых специалистов в России

Безработица молодежи может иметь последствия в долгосрочной перспективе. Молодые люди, у которых были длительные периоды профессионального простоя, чаще сталкиваются с низким уровнем заработной платы, меньшими возможностями для карьерного роста, а значит в конечном итоге и с более низкими пенсиями. Экономические последствия пандемии усугубляют уязвимость молодых людей на рынке труда, так как молодежь чаще людей старшего возраста находится на временной и неполной занятости, а значит чаще сталкивается с высоким риском потери работы и дохода.

Свыше 80% компаний, указавших, что численность их штата либо уже уменьшилась, либо уменьшится в ближайшие полгода, заявили, что под сокращение попали или попадут в первую очередь рядовые специалисты, стажеры и практиканты, то есть как раз студенты и недавние выпускники. Не особенно рады молодым специалистам в компаниях будут еще и потому, что в условиях удаленной работы нет возможности проводить обучение кадров.

Впрочем, без работы останутся только те, кто целится на определенные вакансии, не желая пробовать себя в других сферах. «Хоть какую-то работу в этом году найдут все желающие выпускники, — считают многие основатели компаний. — Другое дело, что в большинстве случаев эта работа не будет соответствовать амбициям, отчего людям будет обидно». Занять желаемую должность смогут только 20-30% молодых специалистов против 40% в некризисное время.

Успешность трудоустройства, как и всегда, будет сильно зависеть от сферы, в которой хочет реализоваться выпускник. В индустрии развлечений, фитнесе, туризме, ресторанном и отельном деле, которые чувствуют себя, мягко говоря, не очень хорошо, развернется колоссальная конкуренция за места. А вот фармацевтическая отрасль, IT, продажи и курьерские службы идут в гору: они не сокращают наем и зарплаты, поэтому найти работу там можно без проблем, утверждают эксперты.

Так, к примеру, выпускники-айтишники, которые имеют за плечами опыт успешных стажировок или работу по специальности, смогут рассчитывать даже на более высокие, чем прежде, зарплаты. Выпускникам направлений, не связанных с фармацевтикой, IT и продажами, нужно быть готовыми на зарплату на 25% ниже той, на которую они рассчитывали.

И те, кто будет упорствовать в поиске работы мечты, и те, кто готов рассматривать любые варианты, столкнутся с новой реальностью отбора — онлайн-собеседованиями. Почти все компании, не приостановившие наем, перенесли общение с кандидатами в Zoom, Skype и прочие сервисы видеосвязи. Не используют такую практику только сложные производства (например, буровые предприятия), в которых не принято решать вопросы онлайн.

Однако когда кризис закончится, то окажется, что:

- в стране слишком много курьеров, которые будут все менее и менее востребованными. Конечно, кому-то понравится сама идея заказа продуктов или еды из ресторанов, но большинство россиян предпочтут ходить за покупками и в заведения общепита самостоятельно;

- на предприятиях по производству товаров первой необходимости для медиков (тех же одноразовых масок и костюмов) тоже будет перебор кадров – спрос на эти товары будет снижаться;

- некоторые уволенные из туриндустрии за время кризиса найдут новое место работы, но в наиболее пострадавших от коронавируса отраслях вряд ли скоро появится кадровый дефицит;

- число вакансий будет в целом меньше из-за разорения мелких ИП и предприятий малого бизнеса, а сами предприниматели пополнят ряды безработных.

В итоге, можно однозначно говорить о столкновении с перераспределением спроса и предложения между работодателями и соискателями. Среди данных изменений справедливо выделить несколько основных закономерностей, наблюдаемых в период пандемии, самоизоляции и непростой экономической ситуации:

1. Оптимизация штата и сокращение сотрудников компаний;

2. Сокращение доходов персонала;

3. Уменьшение вакансий и отзывы предложений о работе;

4. Увеличение активного количества соискателей на рынке труда;

5. Увеличение времени поиска работы для соискателей;

6. Изменение требований к соискателям и критериев их отбора.

Что касается рынка труда непосредственно молодых специалистов, можно говорить о том, как особенно остро сложившаяся ситуация в мире сказывается на молодых людях, что усугубляет существующее неравенство и чревато снижением производственного потенциала целого поколения.

Литература:

1. Как пандемия повлияла на рынок труда молодых специалистов[Электронный ресурс]: Электрон. журн. – режим доступа URL: <https://belgorod.hh.ru/article/27227> (дата обращения: 25.11.20)
2. Рынок труда во время эпидемии и после: что будет с вакансиями и зарплатами, и что нужно делать уже сейчас?[Электронный ресурс]: Электрон. изд. – режим доступа URL: <https://bankstoday.net/last-articles/rynok-truda-vo-vremya-epidemii-i-posle-cto-budet-s-vakansiyami-i-zarplatami-i-cto-nuzhno-delat-uzhe-sejchas> (дата обращения: 25.11.20)
3. Рынок труда в условиях пандемии и экономической нестабильности[Электронный ресурс]: Электрон. статья – режим доступа URL: <https://zen.yandex.ru/media/id/5e60d5984e852d3f01bad9d2/rynok-truda-v-usloviiah-pandemii-i-ekonomicheskoi-nestabilnosti-5e833e715a232e3422b261cc> (дата обращения: 25.11.20)
4. Рынок труда после пандемии [Электронный ресурс]: Электрон. журн. – режим доступа URL: <https://covid19.fom.ru/post/rynok-truda-posle-pandemii> (дата обращения: 25.11.20)
5. Пандемия изменила рынок труда[Электронный ресурс]: Электрон. журн. – режим доступа URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4367121> (дата обращения: 25.11.20)

Морозов В.Б.

*Региональный центр содействия трудоустройству,
Тульский государственный университет, г. Тула, Россия*
**РЕАЛИЗАЦИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА
«ОБРАЗОВАНИЕ» ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ТулГУ**

Цели национального проекта «Образование» [9]:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение РФ в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ, исторических и национально-культурных традиций.

Среди множества задач проекта, есть опосредованно относящиеся в содействию трудоустройству и карьерному построению молодёжи, например:

- Формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодёжи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся.

- Модернизация профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ.

- Формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими.

- Создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства).

- Увеличение не менее чем в два раза количества иностранных граждан, обучающихся в образовательных организациях высшего образования и научных организациях. А также реализация комплекса мер по трудоустройству лучших из них в Российской Федерации.

- Формирование системы профессиональных конкурсов в целях предоставления гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста.

В Тульском государственном университете функционирует Региональный центр содействия трудоустройству, в ведении которого рекрутинговая социализация абитуриентов, студентов и выпускников в рамках эффективного информационного, организационного, ресурсного, методического обмена с организациями-работодателями, службами содействия занятости.

Нацпроект «Образование» реализуется также и деятельностью Регионального центра содействия трудоустройству в ряде его подразделов:

Федеральный проект – «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профобразования)», Задачи нацпроекта - Обеспечение конкурентоспособности высшего образования:

1. Организация и проведение ежегодного конкурса «Лучший выпускник ТулГУ года», в состав экспертного жюри (очного и заочного этапа) которого входят представители основных работодателей Тульской области, Аппарата правительства Тульской области, министерств образования и молодёжной политики региона, департамента труда и занятости министерства труда и социальной защиты Тульской области, общественных и молодёжных организаций и объединений.

Ежегодное участие принимают: выпускники (60-80), из них 20 очно; работодатели 20-25 организаций.

2. Ежегодное проведение Региональной Ярмарки вакансий и перспектив с привлечением от 50 организаций-работодателей, не менее 10 профессиональных образовательных организаций региона, государственных и коммерческих служб содействия занятости населения - для 800-1000 студентов и выпускников.

Федеральный проект – «Социальная активность», Задачи нацпроекта - Реализация комплекса проектов и мероприятий для студенческой молодежи, направленный на формирование и развитие способностей, личностных компетенций для самореализации и профессионального развития:

1. Организация и проведение программ развития компетенций эффективного построения карьеры и трудоустройства [2, 8, 18]: рекрутингово-образовательные проекты «Высшая Школа карьеры» и «ПрофВектор»;

соорганизация рекрутинговой IT-олимпиады; всероссийской просветительской акции «Диктант карьеры» [6].

В образовательных программах приняло участие более 480 за 5 лет, в Диктанте Карьеры 480 человек из 19 субъектов РФ.

2. Работа университета по организации и проведению выездных (по запросу) компетентностных образовательных занятий для молодёжи по темам развития личностных компетенций для самореализации и профессионального трансфера: мастер-классы, тренинги, форсайт-лекции

Проведено 19 занятий для более 450 слушателей

3. Организация с 2014 года ежегодной научно-практической конференции с международным участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области» – 120 участников из более чем 20 регионов, а 4 стран: Белоруссия, Туркменистан, Узбекистан, Казахстан [10-16].

Федеральный проект – «Социальные лифты для каждого», Задачи нацпроекта - Повышение удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников, соответствие направлений подготовки региональным рынкам труда и отраслевой структуре экономики с учетом сектора самозанятости:

Университет ведёт постоянную работу:

- мониторинг состояния и тенденций (регионального) рынка труда [3];

- с 2019 года методическое и организационное сопровождение внедрения единых требований к организации деятельности государственных учреждений службы занятости в 2019 и 2020 годах в государственном учреждении Тульской области «Центр занятости населения Тульской области» для повышения кадровой удовлетворенности работодателей и населения – организована разработка 3 жизненных ситуаций и 3 бизнес-ситуации [1, 7];

- организация взаимодействий с организациями-работодателями, отраслевыми и профессиональными союзами, службами занятости населения, органами исполнительной власти, рекрутинговыми агентствами и холдингами; научно-исследовательскими коллективами, работающими в областях рекрутинговой социализации молодёжи – организовано сотрудничество с 1140 организациями-работодателями;

- ежегодные опросы работодателей по удовлетворённостью качеством выпускников, трудоустроенных к ним: обработка, анализ, информирование – опрашиваются более 10 основных работодателей, трудоустраивающих от 100 до 150 выпускников вуза;

- разработка, тиражирование и распространение методических материалов по вопросам рекрутинговой социализации – с 2018 года ежегодно издаётся уникальный справочник «Каталог лучших работодателей года» - выпущено 3 издания

- активное ведение и наполнение имеющейся системы информационной поддержки востребованности выпускников и удовлетворения потребностей организаций-работодателей

Реализация описанных Федеральных проектов Нацпроекта «Образования» позволяет также формировать стратегические ориентиры развития Регионального центра содействия трудоустройству на ближайшие перспективы:

Открытие в Тульском государственном университете профессионально-компетентностного центра – Студия Карьеры (или трансформация в него Регионального центра содействия трудоустройству) для реализации 5 комплексных целей:

1 – профессиональное сопровождение развития у студентов и выпускников

карьеры, соответствующих компетенций, менторская поддержка, содействие трудоустройству;

2 – реализация функций подготовки, обучения и переподготовки специалистов, содействующих занятости молодёжи в профессиональных образовательных организациях, молодёжных и отраслевых сообществах и структурах;

3 – комплексная адаптация/переформатирование профессиональных навыков HR-специалистов и соответствующих служб организаций-работодателей и вакансии-дателей под сформированные особенности молодёжи;

4 – аккумулирование, разработка, тиражирование, ретрансляция, экспертная поддержка рекрутинговых программ поддержки развития карьеры молодёжи [17];

5 – реализация научно-методической, исследовательской работы в рамках оценки и прогнозирования регионального и всероссийского молодёжного рынка труда [4, 5].

На сегодняшний момент реализация Национального проекта «Образования» в форматах его различных Федеральных

программ позволяет сформировать новые возможности и значимость работы университетских центров карьеры, заложить потенциал и вектор развития, стратегические шаги деятельности. Даже если не всё будет воплощено, позитивный результат обеспечен.

Литература:

1. Игнатова О.Б., Кузнецова Е.Н., Морозов В.Б. Содействие трудоустройству выпускников как государственная политика / 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. 304-311.

2. Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю. Softskills как основа успешной самореализации выпускников на рынке труда // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов VI Региональной нпк всероссийским участием. 23 октября 2019 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2019. С.62-68.

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

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

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

6. Морозов В.Б. Субъектно-деятельностный анализ профессиональной ориентации // Вестник ГОУ ДПО ТО "ИПК и ППРО ТО". Тульское образовательное пространство. 2019. № 3. С. 109-112.

7. Морозов В.Б. Управление работой службы занятости населения по конкретным жизненным ситуациям //: Современные проблемы права и управления. Сборник докладов 9-ой Международной научной конференции. Тула: Папирус, 2019. С. 56-59.

8. Морозова Т.Г., Морозов В.Б. Управление качеством подготовки студентов технических направлений в классическом университете на основе компетентностного подхода: анализ входных запросов // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2020. № 6. С. 220-227.

9. Система управления государством – сайт. URL: <https://strategy24.ru/education/projects/natsionalnyu-proekt-obrazovanie> (дата обращения 25.11.2020 г.).

10. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов VII Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. 19 ноября 2020 г. Тула: Print71, 2020. 196 с.

11. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов VI Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. 23 октября 2019 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2019. 228 с.

12. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов V Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. 17 октября 2018 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2018. 188 с.

13. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов IV Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. 18 октября 2017 г. Тула: Print71, 2017. 244 с.

14. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов III Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. 19 октября 2016 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2016. 140 с.

15. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов II Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. 136 с.

16. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов I региональной научно-практической конференции с всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. 156 с.

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

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

Муравьева Н.А., Акимова Г.З.

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

ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В РОССИИ

В настоящее время среди молодых специалистов существует проблема трудоустройства. К молодым специалистам можно отнести студентов – выпускников.

После окончания университетов и колледжей, перед выпускниками встает вопрос поиска работы по специальности. Часто складывается ситуация, при которой специальность выпускника не соответствует спросу на рынке труда, вследствие чего происходит разрыв в количестве специалистов и в количестве рабочих мест.

Эти противоречия между потребностями работодателей и ожиданиями молодых специалистов имеют все шансы вызвать

трудности в поиске работы, а также вынудить сменить профессию. В современных условиях, работа выпускников, не связанная с приобретенной специальностью, приобретает все большее распространение.

Также особое место в поиске работы среди молодых специалистов занимает завышенное ожидание руководителей. Одним из самых важных требований при приеме на работу является опыт. Молодые специалисты, имеющие стаж работы менее года или не имеющие его вовсе, чаще всего не рассматриваются в качестве кандидатов на работу.

Производственные практики, проводимые во время учебы, не дают студенту необходимого опыта, так как работодатели не могут поручить серьезную работу самим студентам, а также не имеют желания и возможности прикрепить к студенту работника, который поможет ему получить необходимый опыт. Отсутствие опыта работы негативно сказывается на их трудоустройстве. Большинство специальностей требуют больше практических навыков, а не теоретических знаний.

Еще одной проблемой для молодых людей при приеме на работу является их конкурентоспособность в совершенно новой экономической и социокультурной ситуации, а именно становится важным вопрос о выживании.

Конкурентоспособность и её уровень имеет прямую зависимость от социально-экономической ситуации, которая в свою очередь складывается из таких факторов как: профпригодность специалистов, работодателей и рынка труда. Набор качеств, которыми обусловлена такая способность, может позволить действующему специалисту занимать ту или иную должность, гарантируя его востребованность на рынке труда, а так же не маловажным является факт превосходства в конкурентной борьбе за вакантное рабочее место [3].

Под личной конкурентоспособностью понимается способность в условиях возрастающей конкуренции на рынке труда уметь к моменту завершения обучения в вузе обеспечить себя гарантированной работой по получаемой специальности в организации с перспективой успешного продвижения вверх по служебной лестнице.

Особенно важно это студентам-выпускникам, находящимся в поиске работы. Современное состояние российского рынка предъявляет высокие требования к кандидатам на вакантные должности. Чтобы найти работу, необходимо обладать такими

качествами, как: личная мобильность, высокая квалификация, упорство и настойчивость, умение выдерживать конкуренцию, лидерство, работоспособность и другие важные навыки. Такие требования, задаваемые социально-экономической средой современной жизни, труднее всего удовлетворить людям, впервые столкнувшимся с суровыми реалиями рынка труда. Современная молодежь относится к слабо защищенной категории населения, остро ощущающей конкуренцию между старшим поколением и своими сверстниками.

В связи с этим, к важным задачам социальной политике нашего государства можно отнести поддержку и социальную защиту молодых специалистов.

Таблица.1
Численность безработных и уровень безработицы населения по группам занятий в 2019 г. [1]

Численность безработных	В процентах к итогу
Безработные – всего	100
Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций	2,4
Специалисты высшего уровня квалификации	10
Специалисты среднего уровня квалификации	6,9
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	2,2
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	16,6
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыбоводства и рыболовства	2,0
Квалифицированные рабочие	12,2

промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	10,3
Неквалифицированные рабочие	13,1
Не имеют опыта работы	24,4

По данным Росстата 24,4% безработных составляют лица, не имеющие опыт работы. На рынке труда существенно упал спрос на молодых специалистов. По анализу рынка труда на миллион выпускников, всего лишь 65% смогут найти работу.



Рис. 1. Уровень безработицы населения по возрастным группам в 2019 г. [1]

В числе безработных, не имеющих опыта работы, 6,4% составляет молодежь в возрасте от 15 до 19 лет, большой процент объясняется тем, что в этой группе находятся учащиеся, не имеющие возможности работать.

Самый высокий процент безработных (14,7%) приходится на группу в возрасте от 20 до 24 лет. К данной группе можно отнести студентов, обучающихся в высших учебных заведениях. Эти данные показывают необходимость получения опыта студентам во время обучения в ВУЗах.

На сегодняшний день, работа для студента – это приобретение практического профессионального навыка, новых познаний, недополученных в вузе и ускоряющих процесс их профессионального развития и дальнейшего устройства на работу, а также знакомство с условиями деятельности в различных организациях, что может помочь учащимся формироваться как сотрудникам, выбирать место стабильной работы после завершения обучения, вызвать интерес работодателя к себе. Для существенной доли студентов работа – возможность без помощи других получать доход.

Для решения проблем трудоустройства молодых специалистов можно предложить следующие пути выхода:

1. Высшим учебным заведениям необходимо наладить сотрудничество с различными предприятиями для прохождения студентами стажировок.

2. Высшие учебные заведения должны развивать практику, при которой место практики может стать дальнейшим местом работы после окончания учебы.

3. С целью увеличения заинтересованности больших, средних, а также малых частных фирм при приеме к себе на работу молодого поколения необходимо внедрить льготное налогообложение. Всем известно, что многие работодатели не желают принимать к себе на работу «вчерашних» выпускников, обосновывая данное тем, что у них отсутствует стаж и их необходимо обучать всему «с нуля», а при воздействии такого механизма, как льготные ставки по налогам, возможно, найдется большое количество фирм, стремящихся принять к себе выпускников, тем самым удовлетворив свою необходимость в новых кадрах и гарантировав занятость молодых людей.

Подводя итоги, необходимо отметить, что вузам необходимо скорректировать программу обучения под реальные навыки и умения в той или иной специальности, которой они обучают студентов.

Существует стереотип среди работодателей, «вчерашний» студент – не самый лучший работник. От него следует отказаться, ведь есть положительные стороны при приеме на работу молодых специалистов, которые могут перекрыть все отрицательное.

С ним придется проводить обучение, консультировать по тем или иным вопросам. Но ведь именно студент-выпускник

полон сил, действительно готов работать, учиться и получать новый опыт.

Литература:

1. Федеральная служба государственной статистики. – <http://www.gks.ru/>.
2. Алимова, О. Обеспечение занятости и трудоустройства / О. Алимова // Социальное и пенсионное право: журнал. - 2017. - № 1. - С. 23.
3. Гогина, Н.А. Конкурентоспособность выпускника как фактор трудоустройства / Н.А. Гогина // Высшее образование в России: журнал. - 2018. - №12. - С. 151-154.
4. Екомасов В.В., Проблемы трудоустройства молодых специалистов / В.В. Екомасов // Кадры предприятия. – 2018. – №3.
5. Ендовицкий, Д.А. Востребованность выпускников вузов на рынке труда / Д.А. Ендовицкий // Высшее образование в России: журнал. - 2019. - № 2. - С.47-56.
6. Чернышева Н. И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения//Наука и экономика. 2017. № 1-5. С. 62-63.

Надольная А.В., Гладкова И.А.

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

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГРАЖДАН РОССИИ

В 21-ом веке значительно возросла значимость образования, в особенности высшего профессионального образования, для развития современного общества. Причём недостаточно просто получить образование – необходимо повышать квалификацию и расширять область своих знаний каждые 2-3 года.

Чем выше квалификация и глубже знания кадров, тем больше пользы это приносит производственной и социальной сферам, а значит, благоприятно влияет и на экономический рост государства в целом. В связи с этим, необходимо развивать и поддерживать

механизмы непрерывного обучения в современной системе дополнительного профессионального образования.

Политика государства в области дополнительного образования и его регулирование со стороны государства наглядно видны в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» (ФЗ № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.) и Приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. №499.[1; 2] Дополнительное профессиональное образование в законе трактуется как «профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды» и направлено на «удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей». [1] То есть основная функция ДПО – развитие человека как личности и профессионала.

Основным условием получения дополнительного профессионального образования, согласно закону «Об образовании в Российской Федерации» является наличие у обучающегося профессионального образования (законченное или ещё только получаемое высшее или среднее ПО). Данное положение не позволяет получить дополнительное профессиональное образование людям, имеющим только общее образование, чем поднимает значимость профессионального образования в Российской Федерации.

Современная система дополнительного профессионального образования представлена двумя подходами к организации образования: официальным (формальным) контролируемым государственными органами, и неформальным, представляющим получение информации от значимых и опытных людей, обучение на различных курсах без сертификации, семинарах, развитие своих профессиональных компетенций на специализированных занятиях и тренингах.

В первом случае дополнительное профессиональное образование предоставляется гражданам организациями, занимающимися предоставлением образовательных услуг как основным видом деятельности и имеющими на это лицензию (за исключением частных предпринимателей). По учредительному органу они делятся на государственные (федеральные), муниципальные и частные.

Что касается частных образовательных организаций, они могут быть созданы только на некоммерческой основе и обязаны

иметь в названии соответствующие словосочетания, например: «частное учреждение дополнительного образования» (ЧУДО), «частное учреждение дополнительного профессионального образования» (ЧУДПО) и т.п. [3]

Второй категорией субъектов, которые могут осуществлять деятельность по дополнительному профессиональному образованию, согласно закону «Об образовании в Российской Федерации», являются организации, обеспечивающие обучение. [1] В них входят: научные организации; учреждения, обеспечивающие стажировку и практику, а также организации, осуществляющие дополнительное профессиональное обучение своих работников.

Все образовательные учреждения официального ДПО различаются следующими показателями: контингентом слушателей, сроками и содержанием обучения, а также документом об образовании, который имеют право предоставлять прошедшим обучение. Более подробно виды дополнительного профессионального образования описаны в таблице ниже. [1]

Таблица 1

Виды ДПО и их характеристика

Вид ДПО	Характеристика	Сроки обучения	Документ об образовании
Профессиональная переподготовка (получение нового вида профессиональной деятельности)	Получение по отдельным образовательным дисциплинам дополнительного объема знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения новой профессиональной деятельности; обязательно проведение итоговой аттестации	Свыше 500 часов аудиторных занятий	Удостоверение о повышении квалификации и или диплом о профессиональной переподготовке
Профессиональная переподготовка	Получение на основе приобретенной раннее специальности	Не менее 1000 часов	Удостоверение о повышении квалификации

(получение дополнительной квалификации)	дополнительной квалификации, а также расширение квалификации специалистов		и или диплом о профессиональной переподготовке
Стажировка	Может проводиться как самостоятельный вид ДПО или являться частью образовательных программ повышения квалификации и переподготовки специалистов; может проводиться в Российской Федерации или за рубежом в	Продолжительность стажировки устанавливается предприятием-работодателем и согласовывается с предприятиями	Форма документов об обучении устанавливается обучающими организациями и самостоятельно

Продолжение таблицы 1

	научно-исследовательских организациях, на предприятиях различных сфер деятельности, в образовательных учреждениях, а также в федеральных органах исполнительной власти и в консультационных фирмах		(объединениями), организации или учреждениями, где данная стажировка осуществляется	
Повышение квалификации	Дополнительное обучение	Углубленное изучение актуальных вопросов и проблем по профилю профессиональной деятельности Проводится в образовательном учреждении повышения квалификации	Свыше 100 часов	Форма документов об обучении устанавливается обучающими организациями самостоятельно
	Тематические и проблемные семинары	Тематические и проблемные семинары Изучение вопросов и проблем на уровне отрасли, региона, а также отдельного предприятия или объединения предприятий	От 72 до 100 часов	Форма документов об обучении устанавливается обучающими организациями самостоятельно

Продолжение таблицы 1

	Краткосрочное обучение	Тематическое обучение по актуальным вопросам и проблемам, связанным с конкретной сферой деятельности производства; организуется на местах работы обучающихся	не менее 72	Форма документов об обучении устанавливается обучающими организациями самостоятельно
--	------------------------	--	-------------	--

К неформальному профессиональному образованию можно отнести следующее: прохождение курсов различного направления без сертификации, тренингов, получение опыта от значимых людей.

Организации, предоставляющие услуги неформального профессионального образования:

- образовательные организации (федеральные, муниципальные, частные, в том числе ИП, оказывающие образовательные услуги);
- организации, обеспечивающие обучение (научные и юридические организации любых организационно-правовых форм и сфер деятельности).

Также услуги неформального дополнительного профессионального образования могут предоставлять ИП и частные лица, незатронутые образовательной сферой. Это могут быть различного рода форумы, бизнес-клубы и мероприятия, на которых специалисты могут встречаться, обмениваться опытом, устанавливать деловые партнерские отношения и связи.

Стоит отметить, что к образовательным услугам не относятся услуги по проведению семинаров, тренингов, лекций, выставок, консультации и прочие услуги, если по окончании таких мероприятий участникам не выдаются документы о полученном образовании или о присвоенной квалификации.

Система дополнительного профессионального образования не имеет ограничений по возрасту (за исключением лиц, ещё не начавших получать первое профессиональное образование), что делает данный вид образовательной деятельности общедоступным

и помогает развивать личностные и профессиональные качества человека на протяжении всей жизни.

Рассмотрение дополнительного профессионального образования, как элемента общей системы непрерывного образования в России способствует формированию представлений современной структуры дополнительного профессионального образования и тем самым решению вопросов основных направлений преобразований и выработки рекомендаций по совершенствованию функционирования системы непрерывного образования в целом.

Литература:

1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция). [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document /cons_doc_LAW_140174/ (Дата обращения: 25.10.2020).

2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 1 июля 2013 г. N 499 г. Москва «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2013/08/28/minobr-dok.html> (Дата обращения: 25.10.2020).

3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ. «О некоммерческих организациях». [Электронный ресурс]. <http://base.garant.ru/10105879/#ixzz6btYoeELD> (Дата обращения: 25.10.2020).

Непочатых К.С., Приставка Т.А.

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

СОВРЕМЕННОЕ РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Дополнительное профессиональное образование является перспективным направлением. С помощью такого образования появляется возможность использование разных технологий, обеспечивание индивидуального образовательного маршрута [2].

На сегодняшний день ситуация с дополнительным профессиональным образованием показывает, что с каждым годом происходит увеличение общего объема информации, так, например, ежегодно обновляется 5-10 % теоретических и 20 % практических занятий. Благодаря такому темпу происходит рост и востребованности специалиста [1].

Исходя из множества мнений исследователей, можно сказать, что дополнительное профессиональное образование представляет собой такой вид образования, в котором происходит личностный и профессиональный рост человека на протяжении всей жизни [5].

Системе дополнительного профессионального образования на данный момент присущи следующие качества [3]:

1. Адаптивный и прогностический характер.
2. Совершенствование на теоретической базе и практической основе.
3. Формирование личности человека к саморегуляции и самоорганизации.
4. Углубленное изучение ролевых знаний.
5. Возможность обучения других людей всеми субъектами образовательного процесса.

По результатам исследований было выявлено, что 42 % организаций и предприятий ставят обучение и развитие работников одной из первых целей на 2020 год. Объяснить это очень просто. Самая главная причина, это угроза отставания. Технологии и оборудования меняется очень быстро, именно поэтому сотрудники должны быть гибкими в данных вопросах и быстро подстраиваться под ситуацию. Также можно выделить такую причину, как оставаться на рынке и быть востребованным предприятием на мировой арене. Для этого организации очень часто необходимо менять стратегии и расширять сферы деятельности. Также не стоит забывать, про такую сторону, как появление новых профессий, которые в свою очередь также требуют подготовку кадров.

Одним из главных направлений реализации программ дополнительного профессионального образования является усовершенствования уже имеющихся навыков, а также формирование собственных решений возможных профессиональных проблем. Следовательно современное дополнительное профессиональное образование нацелено на

развитие самореализации и социальной успешности в профессиональном мире [4].

Но не стоит путать, дополнительное профессиональное образование имеет своей целью не достижение специалиста какого-либо уровня подготовки, а дает в пределах профессиональной деятельности работника непрерывное повышение квалификации, которое вызвано постоянным усовершенствованием образовательных программ и оборудования.

И правда не существует на данный момент таких дополнительных профессиональных курсов, которые смогли бы предоставить рабочему знания другого уровня. Исходя из этого дополнительное профессиональное образование представляет собой практически любое профессиональное обучение, которое необходимо для выполнения трудовых функций работников, но лишь в своей профессиональной сфере деятельности.

Образ дополнительного профессионального образования на сегодняшний день – это конкурентноспособное образовательное пространство, которое в свою очередь представляет обучающемуся качественное обучение, отвечающее всем требованиям и стандартам.

Для поддержания такого уровня в дополнительное профессиональное образование стараются привлекать высококвалифицированные педагогические кадры, которые нацелены на работу с людьми и использование интерактивных образовательных стратегий. Использование новейших технологий и оборудования. Также усовершенствуется и сдача экзаменов дополнительного профессионального образования. Т.к. высококвалифицированные кадры заинтересованы в отличном усвоении материала, они должны увидеть знания обучающегося не только на теории, но и в практике.

На данный момент в России созданы все условия для дополнительного профессионального образования, а именно постпрограммное обеспечение и материально-техническая база, пространственно-предметная среда и пр.

Разнообразие практик приводит и к разнообразным формам дополнительного профессионального образования. Так они могут длиться как несколько дней, так доходит и до длительной профессиональной подготовки, которая длится более года.

Что касается получение самого дополнительного профессионального образования, то стоит отметить на

сегодняшний день оно ничем не отличается, от получения второго высшего образования. Разница заключается лишь в том, что происходит освоение дополнительных профессиональных курсов происходит в сжатые сроки. Однако сам диплом о прохождении дополнительного профессионального образования в настоящее время не воспринимается руководителем в полной мере. Он не относится к нему как к диплому о высшем образовании.

В настоящее время можно выделить 4 трендов, которые актуальны для дополнительного профессионального образования:

1. Сочетание разных форматов. Россия входит в топ-5 стран мира, жители которых применяют онлайн образовательные программы. Это позволяет сотрудники незатруднительно повышать свою квалификацию и не путешествовать по городам, а также совмещать с работой.

2. Опыт, как инструмент обучения. Обучающихся, без освоения теории погружают в определенные ситуации, которые требуют решения. Благодаря этому специалисты получают опыт, который затем могут применять в своей профессиональной деятельности.

3. Дополнительная и виртуальная реальность. Получать дополнительное образование можно с помощью специальных тренажеров, которые создают реальные ситуации и обучающиеся сложные понятие понимают с легкостью и быстро осваивают информацию.

4. Интенсивное обучение. Наибольшей популярностью обладает именно ускоренное углубленное изучение. Такое обучение основано на практике и позволяет осваивать материал довольно в сжатые сроки.

Но у дополнительного профессионального образования также есть проблема, требующая скорейшего решения. Проблема заключается не в том, что становится очень трудно усваивать материал, который постоянно увеличивается, а в создании, проектировании, производства новых знаний.

Еще одной немаловажной проблемой дополнительного профессионального образования в современном мире является неоднозначное отношение общества. Достаточно много специалистов и руководителей, уверены в своих знаниях и считают повышение квалификации как формальность. Но в таком случае специалисты забывают, что, проходя курсы

дополнительного профессионального образования они повышают свою конкурентоспособность; повышает удовлетворенность своей работой, а затем происходит и повышение самооценки. Именно поэтому профессиональное дополнительное образование должно стать неотъемлемой частью менеджмента организации. Грамотный и опытный руководитель в первую очередь должен быть заинтересован в повышении квалификации своих навыков, а затем и всех своих сотрудников предприятия или организации.

Опрос работников о том, готовы ли они проходить курсы повышения квалификации показал, что 77,6 % - готовы повышать свою квалификацию, из них 46,1 % в связи возросшими требованиями к уровню профессиональной подготовки, а 53,9 % - потребность в повышении уровня профессиональной компетенции.

Таким образом система дополнительного профессионального образования в современном мире развивается очень большими темпами. Происходит рост баз, на которых специалисты могут проходить выпуски, повышение квалификации проводят опытные преподаватели, которые в свою очередь также проходили курсы. Руководители становятся заинтересованы в повышении квалификации сотрудников, т.к. благодаря этому предприятие или организация смогут выйти на мировой уровень и показать своих лучших специалистов. Сотрудники же в свою очередь получают приятных бонусы в качестве повышения заработной платы при повышении квалификации, возможно новую должность и что немало важно повысят собственную самооценку, которая будет способствовать отличному выполнению поставленных задач.

Литература:

1. Баширова, З. Г. Развитие системы дополнительного профессионального образования в условиях вуза: региональный аспект // Вестник Марийского государственного университета. — 2015. — № 1 (16). — С. 10–14.

2. Бондаренко О. В., Кудрякова Н. В. Развитие системы дополнительного профессионального образования в техническом вузе [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. — 2018. — № 4. — URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=27735> (Дата обращения: 25.11.2020).

3. Жилина, А. И. Дополнительное профессиональное педагогическое образование как стратегический ресурс развития системы образования в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» / А. И. Жилина // Вестник ЛГУ им. А. С. Пушкина. — 2014. — № 2. — С.56–68.

4. Тарханова, И. Ю. Дополнительное профессиональное образование взрослых в контексте социального заказа // Вестник ВятГУ. — 2014. — № 9. — С. 161–165.

5. Ярош, М. А. Дополнительное педагогическое образование как составляющая системы непрерывного профессионального образования: сущность и перспективы развития [Электронный ресурс] // Крымский научный вестник. — 2016. — № 5. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dopolnitelnoe-pedagogicheskoe-obrazovanie-kak-sostavlyayuschaya-sistemy-neprepryvnogo-professionalnogo-obrazovaniya-suschnost-i> (Дата обращения: 25.11.2020)

Нерубенко К.А., Астахов Ю.В.

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

РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Быстрое экономическое развитие и жесткая конкуренция на рынке товаров и услуг способствовали развитию кадровой политики организации, поскольку её основным ресурсом являются сотрудники, найм и обучение которых требует больших вложений. Кроме того, поддержание кадровой деятельности так же требует больших затрат. Как мы все знаем, человеческие ресурсы - это производственный фактор, обычно самый важный и решающий. Персонал организации несет ответственность за работу, выполняет её, а также выдвигает идеи, позволяя компании развиваться и занимать лидирующие позиции на рынке. Рабочие создают и активизируют движение средств производства и непрерывно их улучшают. Профессиональная подготовка сотрудников, их квалификация и личностные качества способствуют повышению эффективности производства, а в последствии повышению конкурентоспособности организации.

Управленческая функция столь же сложна, как и сегодняшняя организационная структура. Речь идет уже не о посредничестве между руководителями и профсоюзами, а о создании в компании отдела кадров, который выполняет эту сложную функцию. Функция управления персоналом стала неотъемлемой частью общей стратегии компании. Она включает в себя множество аспектов: мотивацию и стимулирование персонала, планирование персонала, расстановку кадров, подбор, отбор и найм персонала, мониторинг и оценку их производительности, обучение и адаптацию кадров.

Персонал организации является наиболее важным ресурсом для получения конкурентного преимущества и процветания в условиях высококонкурентного рынка. Эффективная система управления человеческими ресурсами может объединить всех сотрудников и создать сплоченный, высокопроизводительный коллектив для достижения целей организации. Поэтому разработка гибкой, мобильной и адаптируемой кадровой политики является одним из ключевых факторов повышения конкурентоспособности и выживаемости в современных условиях.

Правильная кадровая политика помогает развивать кадровый потенциал и превратить организацию в квалифицированный сплоченный коллектив, способный своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка [1].

Кадровую стратегию, сочетающую в себе планирование человеческих ресурсов и разнообразные аспекты кадровой политики, называют эффективной кадровой политикой организации [3]. Кадровая политика должна сделать организацию более адаптируемой к меняющимся требованиям рынка и прогнозируемым технологиям.

Цели и задачи кадровой политики могут быть решены разными способами, и альтернативы широко варьируются. Это может быть:

- направление на долгосрочную переподготовку;
- обучение рабочих на рабочем месте путем обмена опытом или поиска людей, прошедших необходимое обучение;
- внешний набор или переподготовка работников, ранее уволенных из компании;

- использование на несвойственных работах, на других объектах;

- увольнение или решение оставить на работе, но перейти на сокращенные формы занятости и т.д.

В то же время в современных условиях существуют общие требования (условия исполнения) к кадровой политике, которые четко обозначены на рисунке.



Рис.1.Современные требования к кадровой политике.

В том числе, кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это означает, что она должна быть стабильной, поскольку стабильность может гарантировать выполнение определенных ожиданий сотрудников, но, в связи с изменениями экономических, производственных условий и стратегических планов, динамичной, чтобы её можно было корректировать при необходимости.

Так же оставаться стабильными должны положения кадровой политики, которые ориентированы на учёт интересов персонала и характеризуют организационную структуру организации. Но такая кадровая политика должна быть экономически обоснованной, так как на формирование квалифицированного сплочённого коллектива необходимы существенные денежные средства, организация должна иметь реальные финансовые возможности на её осуществление.

Кадровая политика должна иметь индивидуальный подход к сотрудникам компании [2].

Важнейшие принципы кадровой политики:

- Мотивация и стимулирование к работе - поощрять персонал к достижению корпоративных целей с учетом индивидуальных личных интересов;

-Доверие к сотрудникам - это выражается в независимости и личной ответственности в рамках служебных полномочий.

- Делегирование полномочий кадрам.

В настоящее время очень актуально улучшить корпоративную культуру в организации. Цель состоит в том, чтобы вызвать у сотрудников чувство сопричастности, лояльности и достичь высокой производительности, сформировать командный дух и сформировать единую команду для достижения стратегических целей.

Мы не должны забывать, что кадровая политика - это производная от общей стратегии развития организации. От возможностей продаж услуг и товаров, их конкурентоспособности, а также от качественного исследования рынка зависит основание для её выбора. Поэтому общий план кадровой политики организации необходимо скорректировать в соответствии с оценкой соответствия кадровой политики условиям труда работников.

Обеспечение своевременного приема на работу, адаптация, сохранение персонала, обучение и переподготовка персонала в соответствии с требованиями организации, текущими нормативными требованиями законодательства и развитием условий на рынке труда – все это цель кадровой политики организации. Нормы и стандарты решения кадровых проблем, планы, ориентированные на удовлетворения потребностей персонала организации, а также система организационных, административных и социальных мер составляют механизм реализации кадровой политики.

Таким образом, для повышения конкурентоспособности организации, работа с сотрудниками должна быть направлена на достижение поставленных целей и реализации стратегических задач. Стратегические задачи и цели, в свою очередь, формируются при создании миссии организации и внутриорганизационного обучения. Внутриорганизационное обучение обычно является основным источником в донесении миссии, целей и задач организации до её сотрудников, инструментом адаптации новых кадров, помощником в

передаче корпоративной философии и формировании новой корпоративной культуры. [2].

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. Сырбу, А. Маркетинг в кадровой политике и особенности использования его методов на рынке труда. А. Сырбу, О. Ермоченко. // Международный сельскохозяйственный журнал, 2016. № 6. С. 10—12.

3. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации: учеб. -практ. пособие. 4-е изд./С. В. Шекшня - М.: Бизнес-школа, 2018. - 368 с.

Нерубенко К.А., Астахов Ю.В.

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

РИСКИ В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

В настоящее время принятие решений- это основа управления, важнейшее условие эффективного развития организации.

Чтобы не допустить банкротства фирмы в условиях риска, менеджеры должны принимать взвешенные и мудрые управленческие решения. Для этого им необходимо знать, как на управленческие решения влияют риски.

Управленческие решения - это решения, принимаемые менеджерами на основании выполнения ими своих обязанностей. Управленческие решения являются главным аспектом деятельности руководителей и могут привести как к эффективному развитию организации, так и к её банкротству.

Выполнение задач, на которые ориентирована организация – это цель управленческих решений. Эффективным управленческим решением считается то, которые внесет наибольший вклад в достижение целей организации [1].

Критерии управленческого решения: разделение труда (менеджеры принимают решения, исполнители выполняют), цели (субъект управления принимает решения, исходя из проблемы организации), профессионализм (самостоятельные

решения принимают только те менеджеры, которые имеют соответствующие знания и навыки) и последствия (менеджеры, принимающие решения, несут за них ответственность).

Поэтому, чтобы избежать негативных последствий, руководители должны ответственно подходить к принятию управленческого решения.

Риск - это мера, принимаемая в неопределенной среде, и ожидаемый положительный результат является неопределенным. Риск зависит не от «желания» лидера, а от объективной реальности. В некотором смысле лидер, избегающий рискованных решений, опасен для организации, так как это может привести её в состояние стагнации. Руководитель, допускающий излишнюю осторожность, упускает возможность улучшить финансовое положение компании. Для того, чтобы принятые рискованные решения повлияли положительно на развитие фирмы, необходимо овладеть навыками управления рисками, то есть уметь проводить границу между неоправданными и оправданными рисками.

Управление рисками основано на знаниях и негативном предыдущем опыте. Благодаря этому появляется вероятность прогнозирования подобных событий в будущем и возможность минимизировать негативные последствия. Управление рисками напрямую связано с решением общих организационных проблем: экономического и морального стимулирования сотрудников.

Риск - это ответственность. Принимая рискованные решения, руководители несут нравственную, социальную, правовую, материальную и политическую ответственность за их последствия. В любом случае, лидер перед принятием решения должен оценить возможные выигрыши и потери (результаты принятых решений).

Величину риска измеряют двумя критериями: возможность изменчивости ожидаемого результата и среднее ожидаемое значение. [5]. Ожидаемое среднее значение определяется как среднее значение всех ожидаемых результатов, с вероятностью, являющейся частотой или весом каждого значения и всегда связано с существующей неопределенностью ситуации.

Понятие «возможность изменчивости ожидаемых результатов» относится к степени, в которой ожидаемые

результаты отличаются от среднего. В то же время в практических приложениях используются два родственных стандарта: дисперсия и стандартное отклонение. Дисперсия - это средневзвешенное значение квадратов отклонений результатов от ожидаемого среднего [3].

Инвестор использует максимально возможный и минимальный доход как количественную оценку риска. Когда диапазон между этими значениями самый большой, риск выше. Управлять риском возможно. Для этого могут использоваться различные технологии, позволяющие с определенной точностью прогнозировать наступление исследуемого события и своевременно принимать необходимые меры для снижения риска. Наиболее эффективно предпринимать управленческие действия позволяет классификация рисков. Это распределение рисков на группы, по критериям достижения ожидаемых целей. Место риска в системе может точно определить научно-обоснованная классификация рисков, что позволяет максимально эффективно использовать методы управления рисками.

При принятии управленческих решений в условиях риска необходимо проводить их анализ, который проводится в определенной последовательности (рис. 1.):

- Выявляются объективные и субъективные факторы, влияющие на вид рисков;

- Анализируется тип риска в зависимости от экономической ситуации;

- Определяется уровень допустимого риска;

- Разрабатывается необходимый план действий по снижению негативных последствий риска при принятии управленческого решения.



Рис. 1. Алгоритм управления рисками компании

Риск-менеджеры после проведения анализа рисков используют конкретные приемы управления рисками. К таким приемам, при принятии решений, относятся: прогнозирование потерь и разработка мероприятий по их снижению, передача рисков инвестору, возложение ответственности за риск на страховые компании, отказ от решений с большой вероятностью рисков.

Наиболее распространенными методами, используемыми для снижения уровня риска, являются: получение дополнительной информации, диверсификация инвестиций, установка и утверждение максимальной суммы расходов и кредитов, а также создание физических и дополнительных резервов для самострахования.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что, для принятия управленческим решением в условиях риска, менеджеры всегда должны анализировать величину рисков и разрабатывать меры по их устранению или снижению негативных последствий. Так же руководители должны использовать дополнительные приёмы разработки и принятия решений. К ним относятся: ожидаемые будущие условия

эксплуатации, разработка альтернатив для возможных направлений развития, оценка жизнеспособности программы разработки и оценка альтернатив для выбранного решения [3].

Для достижения наибольшей выгоды менеджеру необходимо сравнить преимущества и недостатки выбранного решения. Часто лидеры вынуждены принимать субъективные решения о приемлемых негативных факторах, чтобы достичь желаемого конечного результата. В организации все решения так или иначе связаны. Важное стратегическое решение почти всегда полностью зависит от десятков (если не сотен) вторичных решений. Эффективность управленческих решений зависит от умения руководителя прогнозировать их исход, особенно в условиях риска. Поэтому для многих компаний в эти критические моменты необходимо принимать стратегически правильные решения [2].

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. Бабич, Т. Н. Планирование на предприятии: учеб. пособ. / Т. Н. Бабич. - М.: КноРус, 2015. - 384 с.
3. Плошкин, В. В. Оценка и управление рисками на предприятиях: учеб. пособ. / В. В. Плошкин. - Старый Оскол: ТНТ, 2016. - 448 с.
4. Прохоров, Ю. К. Управленческие решения: учеб. пособ. / Ю. К. Прохоров, В. В. Фролов. - 2-е изд., испр. и доп. - СПб.: СПбГУ ИТМО, 2016. - 138 с.
5. Романова, М. В. Управление проектами: учеб. пособ. / М. В. Романова. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 256 с.

Нерубенко К.А., Киреева А.В.

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

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЁЖИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

В настоящее время, когда мир вокруг нас постоянно меняется, его политические, экономические и социальные

изменения накладывают отпечаток на мир профессий, более остро встают проблемы профессиональной ориентации.

Самой уязвимой группой населения страны является молодёжь, поэтому работе с ней необходимо уделять особое внимание. Относительно низкая конкурентоспособность молодежи объясняется множеством причин:

- большое количество молодых людей совмещают работу и учебу;

- отсутствие знаний, навыков и умений;

- обязательное предоставление молодым людям льгот (учебный отпуск, ужесточенные требования к охране труда и т.д.), что создаёт для организаций дополнительные трудности;

- трудовая нестабильность молодёжи, связанная с уходом на учебу, призывом в Вооруженные силы и т.д.

Множественные исследования показывают, что молодёжь, на сегодняшний день, в основном не получает знаний о рынке труда, о своих правах и обязанностях, правилах поведения и элементах построения успешной карьеры. Это говорит о том, что молодые люди не способны конкурировать и быть субъектом в сфере трудовых отношений [3].

Профориентационная деятельность играет важную роль в решении проблем адаптации молодых людей к текущим социально-экономическим условиям и обеспечении адекватной ориентации на рынке труда.

Профориентация - сложное и многогранное явление, сочетающее в себе экономические, социальные, образовательные и психологические процессы.

Формами профессиональной ориентации являются:

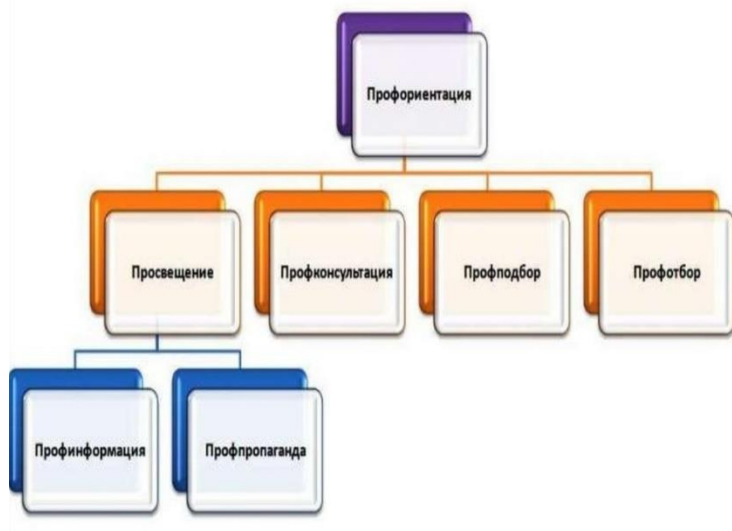


Рис. 1. Формы профессиональной ориентации.

Различают следующие аспекты профориентации:

1) Психолого-педагогический. Воспитательное воздействие на профессиональные интересы людей оказывает профессионально-ориентационная работа. То есть она помогает создать положительную мотивацию для выбора профессии и обеспечить согласование личных интересов и интересов общества. С точки зрения образования, взгляд на будущее может означать подготовку человека к росту и формированию богатой социальной культуры, охватывающей все области жизни (производство материалов и знаний, социальную структуру), реализацию навыков социального развития.

2) Медико-биологический. Учёт требований к здоровью и определенным физическим качествам, необходимым для некоторых профессий, является обязательным условием правильно организованного и грамотного выбора профессии. Так же необходимо, чтобы молодые люди на этапе выбора профессии имели представление о том, каким образом она может повлиять на их здоровье и личность. Это обусловлено тем, что некоторые профессии могут привести к «профессиональной деформации», которая представляет собой

патологические и часто необратимые изменения личности, негативно влияющие как на поведение человека, так и на его здоровье [1].

3) Социально-экономический. Выбор профессии и стремление к личной специализации предполагают овладение определенными знаниями, стандартами и системой способностей, которые позволяют ему заниматься профессиональной деятельностью. Экономическая задача, в этой связи, состоит в том, чтобы максимально эффективно использовать важные национальные ресурсы: человеческий капитал. Необходимое условие процветания идеального государства заключается в том, чтобы его граждане имели возможность получать максимальное количество знаний, умений и навыков, стремились к самореализации, могли выбирать работу по своим интересам и эффективно проявлять свои индивидуальные способности в полной мере.

Таким образом, соответствие личных и общественных интересов является показателем эффективности профориентации.

Оптимизация процесса выбора профессии с учетом личных интересов граждан и потребностей рынка труда - одна из основных задач системы профориентации. В то же время знания молодых людей о возможностях выбора карьеры постепенно развиваются и углубляются. Выбор специальности становится все более осознанным.

Профессиональная ориентация - это целенаправленная деятельность, направленная на подготовку молодых людей к выбору карьеры на основе концептуальных представлений - взаимосвязи между методами диагностики и педагогическими методами. Принципами профессиональной ориентации являются: целесообразность, соответствие, развитие, постановка задачи сформировать готовность к выбору подходящей профессии и действенность. Однако новая социально-экономическая ситуация в стране принесла с собой ряд особых проблем:

1) Недостаточная и непоследовательная помощь в психолого-педагогическом сопровождении профессионального самоопределения;

2) С одной стороны, основываясь на лучшем опыте в стране и за рубежом, существует противоречие между требованиями к научной обоснованности работ профессиональной ориентации и

частой встречающейся дилетантской деятельностью в этой области, с другой.

3) Ориентация обучающихся в сложившихся условиях современной системы образования на профессии, которые не отвечают требованиям наукоемкого и высокотехнологического процесса, что приводит около 50% выпускников учебных заведений к поиску работы не своей специальности.

4) Недостаточное ориентирование профконсультационной помощи личности на активацию своих собственных действий к осознанному и самостоятельному построению карьеры в современных экономических условиях;

5) Осуществление миграционной политики в сфере решения кадровых вопросов без учета миграционных и интеграционных процессов в мировой экономике [4].

6) Недостаточная профессиональная подготовка специалистов-профконсультантов в сфере профессиональной подготовки самоопределяющейся личности, малое количество времени, выделяемое на профориентацию, несмотря на всю ее важность и значимость как для личности, так и для общества.

Для решения проблем профессиональной ориентации молодежи необходимо комплексно в течении длительного времени без перерыва проводить следующие мероприятия:

1) Проводить профориентационную работу среди учащихся в школах.

2) Профессиональная диагностическая программа для проверки личностных качеств выпускника, связанных с профессиональной деятельностью, и мониторинга личных данных.

3) Определить потенциал для прогнозирования управленческих навыков студентов разных специальностей.

4) Учет личностных характеристик посредством профессиональной пропаганды с целью вызвать желание работать и выбрать наиболее востребованную в обществе профессию.

5) Развивать и совершенствовать личные качества студентов (стремление к работе, чувство ответственности, гордость за выбранную профессию, умение ладить с другими людьми и т. д.)

6) Проводить уроки профессиографии - это изучение требований разных профессий к личным качествам сотрудников. Когда накопленные знания передаются

школьникам, они приобретают навыки, необходимые для определения профессиональных потребностей, карьерных перспектив, личного развития, ожидаемой заработной платы и должностных обязанностей [2].

Таким образом, принимая и поддерживая эти комплексные меры, можно с уверенностью предположить, что количество молодых людей, которые четко определяют свой идеальный профессиональный путь, увеличится, а в следствии этого, они смогут избежать многих ошибок при выборе профессии, что решит проблемы профессиональной ориентации молодёжи.

Литература:

1. Бендюков, М.А., Соломин И.Л. Ступени карьеры: азбука профориентации. Издательство: Спб.: Речь, 2016. 240 с.
2. Волков, Б.С. Основы профессиональной ориентации: учеб. пособие для вузов. М.: Академический проект, 2017. 331 с.
3. Гудкова, Е.В., Основы профориентации и профессионального консультирования: Учебное пособие/ Под ред. Е.Л. Солдатовой. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2016. 125 с.
4. Сотникова, С.И. Управление профориентацией кадров в инновационной экономике/ С. И. Сотникова, Ю. В. Немцева, О. П. Козлова. Новосибирск, 2017. 380 с.
5. Юпитов, А. В. Исследование ситуации профессионального самоопределения студентов/А. В. Юпитов, А. А. Зотов. Изд-во: Социс, 2016. 92с.

Никulina A.B., Кузнецова И.А.

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

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДБОРА КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Справедливость утверждения Дж. Парка о роли человеческого капитала как основного фактора экономического роста было подтверждено более 20 лет назад на рубеже XX – XXI веков практикой ряда стран с развитой и эффективной экономикой. В результате обострилась заинтересованность научного сообщества к проблемам формирования и использования человеческих ресурсов. [8]

На современном этапе развития общества экономика претерпевает фундаментальные изменения, основанные на

глобальных процессах цифровизации и информатизации всех сфер человеческой деятельности. В связи с этим наблюдается ужесточение конкуренции хозяйствующих субъектов как на внутренних рынках, так и на внешних.

В данных условиях возрастает роль персонала предприятий, так как человеческие ресурсы являются одним из ключевых звеньев, влияющих на его развитие, и возникает острая необходимость в совершенствовании систем подбора кадров для привлечения высококвалифицированных специалистов, способных постоянно самосовершенствоваться, овладевать новыми компетенциями и адаптироваться к динамично меняющимся требованиям организаций и цифровой экономики в целом.

Множество существующих методов подбора кадров характеризуется большим количеством трудоемких, рутинных и длительных процессов, например, приглашение отобранных кандидатов на собеседование, сортировка и анализ резюме, создание баз данных и прочее. Из-за наличия огромного объема подобной работы у кадровых специалистов возникают трудности, мешающие тщательному и качественному подбору персонала.

Для сокращения трудозатратных операций и повышения продуктивной деятельности HR-специалистов компании прибегают к внедрению цифровых технологий в рекрутинговые процессы. Изменения сроков процесса подбора на каждом этапе благодаря применению digital-технологий представлены в таблице 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика сроков подбора на каждом этапе в зависимости от применения digital-технологий [3, с.67]

Этап	Без использования digital-технологий	С использованием digital-технологий
Обработка резюме (скрининг)	11 рабочих дней (88 часов)	5 рабочих дней (40 часов)
Интервью (6 кандидатов)	180 минут (интервью с каждым кандидатом по 30 минут)	90 минут (интервью с каждым кандидатом по 15 минут)
Оценка компетенций (6 кандидатов)	300 минут (50 минут на оценку 1 кандидата)	180 минут (30 минут на оценку 1 кандидата)
Презентация кандидата перед заказчиком	240 минут (40 минут на одного кандидата)	90 минут (15 минут на одного кандидата)
Итого	100 часов = 12,5 рабочих дней	46 часов = 6 рабочих дней

В результате совместного исследования, проведенного в конце 2019 года облачной CRM-системой для рекрутинга Talantix, входящей в HR-экосистему HeadHunter, и сервиса для автоматизации полного цикла подбора персонала Skillaz, было выявлено, что каждая третья российская компания прибегает к использованию различных систем и инструментов для автоматизации подбора персонала. Следует отметить, что большая часть компаний (21%) внедряют сторонние сервисы, и лишь 9% организаций занимаются самостоятельной разработкой программ для оптимизации рекрутинговых процессов. Но при всем этом 68% опрошенных представителей компаний заявили, что не используют никаких средств для автоматизации подбора кадров в настоящее время. [6]

Одними из наиболее распространенных, перспективных и бюджетных инструментов для автоматизации и оптимизации массового рекрутинга являются чат-боты, представляющие собой программы, интерактивно имитирующие человеческую устную или письменную речь, что позволяет поддерживать

связь работодателя с кандидатами без личного участия HR-специалистов. В настоящий момент на практике активно применяются следующие виды ботов: текстовые, телефонные и видеоботы. Все виды ботов имеют возможность вести диалог с несколькими соискателями одновременно, параллельно с этим анализируя и структурируя информацию для рекрутера. [5]

К достоинствам данных программ можно отнести то, что они работают круглосуточно, это значительно ускоряет процесс подбора персонала. Повышается объективность оценки кандидатов, за счет отсутствия человеческого фактора, а также боты положительно влияют на качество принимаемых управленческих решений о приеме соискателя на работу.

На сегодняшний день в России чат-боты активно используются на платформах популярных мессенджеров и социальных сетей, таких как ВКонтакте, Telegram, WhatsApp, Viber и прочие.

Наиболее успешным отечественным проектом использования искусственного интеллекта для автоматизации рекрутинга является робот Вера, являющийся разработкой российского стартапа Stafory. Принцип работы данной интеллектуальной технологии заключается в поиске и последующем анализе резюме соискателей по заданным параметрам на различных интернет-ресурсах, при этом Вера определяет повторяющиеся анкеты, объединяя «дубликаты» в один общий профиль, что позволяет избежать повторных звонков. После отбора подходящих резюме робот осуществляет обзвон кандидатов, проводя с ними онлайн-собеседование как в формате телефонного разговора, так и в форме видеointервью. Саморазвивающаяся нейронная сеть способна распознавать человеческую речь и вести полноценный логичный диалог, определяя при этом настроение собеседника. В зависимости от предпочтений робот Вера может вести диалог на русском, либо английском языках, а также имитировать женский или мужской голос. [9]

Эффективность использования робота Веры была подтверждена на практике опытом 200 крупных компаний – X5 Retail Group, Альфа-Банк, «М.Видео», «Ростелеком», ПАО «МТС», «КДВ Групп», PepsiCo, IKEA и прочие.

Представители ПАО «МТС» сообщили, что всего за один месяц эксплуатации роботом Верой было совершено более 40 000 звонков, отправлено 37 000 электронных писем, более

100 соискателей прошли видеоинтервью и более 5 000 откликов кандидатов было получено. После активного трехмесячного тестирования компания заключила годовой договор на использование данной технологии. [2]

Также эффективность робота Веры была подтверждена директором по персоналу «Coca-Cola», отметившим, что искусственный интеллект успешно справляется со своими задачами: поиском, подбором и анализом резюме, обзвоном соискателей и проведением онлайн-собеседований. Благодаря использованию нейронной сети сроки поиска новых сотрудников сокращаются во много раз. Среднестатистически время обзвона кандидатов обычным HR-специалистом занимает около 3-4 недель, в то же время робот Вера справляется с той же задачей за 2-3 часа. Представители продовольственной сети «Пятерочка» отмечают, что благодаря использованию искусственного интеллекта при подборе кадров сроки найма работников снизились с 7-20 дней до 5,5 дней. [4]

Еще одним примером успешного внедрения искусственного интеллекта в процесс подбора персонала является сервис Skillaz, позволяющий осуществлять поиск и подбор соискателей с помощью различных видов интервью и других инструментов. После онлайн-собеседований сервис анализирует данные и высылает приглашения на личную встречу с рекрутером только наиболее подходящим и замотивированным соискателям, а непосредственно во время интервью с помощью технологий видеораспознавания производит анализ поведенческих особенностей собеседника. Skillaz также имеет функцию оценивания эффективности деятельности новых сотрудников спустя 6 и 12 месяцев с момента начала их работы на предприятии. Данный сервис активно используют банк «Открытие», «Leroy Merlen», «Азбука вкуса» и другие компании. [4]

В 2017 году компанией HeadHunter было проведено исследование «Развитие HR-процессов и использование digital-инструментов в российских компаниях», в результате которого было выявлено, что 64% российских компаний уже использовали традиционные digital-инструменты (социальные сети и различные интернет-ресурсы) в процессе подбора кадров. (рис. 1)



Рис. 1. Применение digital-инструментов для подбора сотрудников в российских организациях [7, с.40]

Несмотря на довольно большой процент компаний, использующих digital-технологии, 19% отечественных организаций на 2017 год не использовало никаких инновационных инструментов для решения задач рекрутмента. Только 9% организаций прибегали к помощи чат-ботов и приложений, и лишь 7% из числа опрошенных применяли искусственный интеллект.

Основываясь на опыте отечественных компаний однозначно можно сказать, что интеграция различных цифровых технологий в процесс подбора персонала повышает его эффективность. Автоматизации и оптимизации рекрутинга способствует снижению издержек организации, повышает качество принимаемых управленческих решений и обеспечивает компанию компетентными высококвалифицированными сотрудниками, за счет этого формируя конкурентные преимущества.

Литература:

1. Аметова Э.И. Современные тенденции HR-digital при поиске и подборе персонала / Э.И. Аметова, С.С. Паштепа // Исследование, систематизация, кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики и

управления: сборник трудов II Всероссийской школы-симпозиума молодых ученых / под ред. В.М. Ячменевой. – Симферополь: Изд-во «Ариал», 2019. – С.148-151.

2. В МТС наняли на работу робота Веру для подбора персонала [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ria.ru/society/20170811/1500214089.html> (Дата обращения 29.11.2020).

3. Денисеня А.В. Особенности подбора персонала с учетом требований цифровой экономики / А.В. Денисеня, Д.Д. Лобачевский, Р.А. Селихов, А.Л. Ходенко // Стратегические коммуникации в современном мире: сборник материалов по результатам научно-практических конференций / под ред. О.Ю. Голуба. – Саратов: Изд-во «Саратовский источник», 2019. – С.65-69.

4. Дуррани П.Н. Цифровизация HR-процессов: использование искусственного интеллекта в подборе персонала / П.Н. Дуррани, М.А. Яковлева, И.В. Багаева // Неделя науки СПбПУ: Материалы научной конференции с международным участием. Институт промышленного менеджмента, экономики и торговли / под ред. С.В. Широковой. – СПб: Изд-во СПбПУ, 2019. – С.149-151.

5. Как HR-боты автоматизируют работу с сотрудниками [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://kirov.hh.ru/article/501509?from=article_501211 (Дата обращения 29.11.2020).

6. Как автоматизирован рекрутмент в российских компаниях, 2 марта 2020 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://belgorod.hh.ru/article/26288> (Дата обращения 29.11.2020).

7. Развитие HR-процессов и использование digital-инструментов в российских компаниях [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://hhcdn.ru/file/16480569.pdf> (Дата обращения 29.11.2020).

8. Рудычев А. А. Эволюция объектов управления человеческими ресурсами / А. А. Рудычев, Е. Ю. Кажанова // Вестник БГТУ им. В. Г. Шухова. - 2016. - № 7. - С. 193-198

9. Самый эффективный HR-менеджер в мире – робот Вера [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.stilton.ru/2018/05/samyu-effektivnyy-hr-menedzher-v-mire-robot-vera.html> (Дата обращения 29.11.2020).

Никулина А. С., Акимова Г.З.

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

СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Введение. В текущих реалиях система формирования кадровой среды российских предприятий имеет высокое значение. Проблемы с трудоустройством выпускников высших учебных заведений приобретают большую актуальность. Также появляются трудности с наиболее полной реализацией профессионального и личностного потенциала выпускников. Сразу же после окончания вузов молодые специалисты сталкиваются с разными трудностями.

Раньше было государственное распределение выпускников, которое давало уверенность работникам в своем будущем. Таким образом, они могли планировать свою карьеру на несколько лет вперед. У бывших студентов не было тех проблем, которые стали возникать при трудоустройстве у новоиспеченных специалистов.

Основная часть. В текущих реалиях усиливается роль знаний и информации в общественном развитии. Переход знаний в основной капитал меняет роль сферы профессионального образования в структуре общественного воспроизводственного процесса.

Формируется информационное общество, которое меняет все взаимоотношения образования со всеми сферами общественной жизни. Сейчас информация и знания лежат в основе всего общественного развития.

Складывается совершенно другая экономическая ситуация на рынках труда России в регионах. Востребованностью пользуются те работники, которые обладают высокой конкурентоспособностью. Это выражается в профессионализме, деловитости, трудолюбии и профессиональной мобильности работников [1].

Молодой специалист – это лицо, получившее среднее профессиональное образование или высшее образование и, впервые, поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Само понятие «молодой специалист» ранее предполагало некий социальный статус, который гарантирует трудоустройство после окончания вуза. Также оно предполагает определенные трудовые права и социальные гарантии. Но, к сожалению, данное понятие ушло в прошлое.

В настоящее время молодым специалистом является выпускник учебного заведения, который готов реализовывать свои способности к труду, а также испытывает трудности при трудоустройстве.

Работа по специальности для новоиспеченного специалиста – это условие завершения профессиональной социализации, которая началась в вузе. Если этот этап пропустить, то происходит утрата знаний и умений, которые были получены в процессе обучения. Лишь приобретя необходимый опыт и устойчивый профессиональный статус, он может чувствовать себя уверенно на рынке труда [4].

К сожалению, рынок труда России сейчас переживает кризисную ситуацию. Произошли перемены в характере взаимоотношений высших учебных заведений и предприятий, государственных и негосударственных организаций в вопросах подготовки молодых кадров высших квалификаций из-за экономических и организационных изменений. Уже нет системы государственного распределения выпускников университетов, а кадровая политика на предприятиях определяется самостоятельно. Этому предшествует общее сокращение работников с одной стороны, а с другой – рост требований к вновь принимаемым на работу специалистам. В большинстве случаев работники с опытом и трудовым стажем приоритетнее.

Именно поэтому необходимо рассмотреть, каким образом следует обеспечивать эффективную подготовку молодых специалистов, содействовать успешной интеграции молодежи на рынке труда, стимулировать профессиональное развитие специалистов на протяжении всей карьеры.

Исходя из этого, следует выделить три основных этапа в карьере молодых специалистов:

1. Первый этап (предварительный)

Прохождение профессиональной подготовки в учебных заведениях. Ранее от выпускников требовалось обладать специфическими знаниями в определенной области работы. В современных условиях этого недостаточно. Выпускник должен

совмещать в себе такие качества и умения как предприимчивость, хорошее владение иностранным языком, умение работать на компьютере, способность адаптироваться к новым условиям.

Перед вузами стоит задача не только подготовить квалифицированных специалистов, но и содействовать их трудоустройству и ориентировать их в социально-профессиональной адаптации на рынке труда.

Анкетирование в странах Европейского союза помогло выявить основные требования работодателей к будущим работникам их предприятий. Данные требования характерны как для работодателей зарубежных предприятий, так и для отечественных. Они хотели бы видеть в каждом из молодых специалистов профессиональные знания в определенной области, функциональную гибкость, инновационный потенциал и способность к оперативной работе с новой информацией и накопленными знаниями (внедрение новых идей в процессе производства, руководство и организация эффективного рабочего процесса), способность мобилизации других сотрудников к качественной и продуктивной работе (умение координировать работу других сотрудников).

Повышение качества образования и обновление его содержания на основе потребностей рынка труда очень важны, но не являются единственными составляющими в решении проблемы трудоустройства выпускников после получения высшего образования.

Очень характерна для России избыточная подготовка кадров по невостребованным или востребованным в недостаточной степени специальностям в настоящее время. Также присутствует несоответствие уровня образования запросам работодателей (большое количество выпускников высших учебных заведений и нехватка специалистов со средним профессиональным образованием).

2. Второй этап

Объединение выпускников высших учебных заведений на рынке труда России. Данный этап связан с выходом новоиспеченных специалистов на рынок труда. Выпускник должен быть информирован о состоянии отраслей в регионе, о требованиях работодателя к молодым специалистам, о структуре и видах предприятий в регионе, о правах работников, законодательных аспектах трудовой деятельности.

3. Третий этап

Подготовка и переподготовка работников на предприятиях. Данный этап характерен тем, что недостаточно сохранять накопленные знания и навыки молодых специалистов. Их необходимо постоянно развивать и совершенствовать, соответствовать нововведенным стандартам и идти в ногу со временем. Поэтому необходимо постоянное обучение и переподготовка кадров для соответствия высоким требованиям работодателей [2].

Складывающаяся ситуация на российском рынке труда показывает, что проблема трудоустройства очень актуальна в настоящее время и требует особого внимания. Проблемы трудоустройства молодых специалистов и рабочих кадров, выходящих на рынок труда, по-прежнему остаются весьма острыми и требуют особого внимания. Основными причинами этого становятся такие факторы, как:

- неравномерный спрос и предложение на рынке труда на кадровых специалистов;
- нехватка либо отсутствие опыта и навыков работы у рабочих, а также низкая подготовленность молодых специалистов;
- структура потребностей рынка труда и выпуска специалистов не соответствуют друг другу;
- выпускники ориентируются в большей степени на занятость в непроемкой сфере, с установкой на высокую заработную плату;
- уровень оплаты труда не соответствует ожиданиям молодых специалистов, а также отсутствие социальных гарантий на большинстве предприятий и организаций (прежде всего перспектив обеспечения жильем);
- низкая информированность о тенденциях и навыках поведения на рынке труда у безработных граждан и выпускников высших учебных заведений [3].

Наблюдается тенденция к увеличению доли квалифицированного труда в общей занятости как в индустриально развитых странах, так и в странах развивающихся, здесь эта тенденция более заметна. Демографические и миграционные процессы определяют состояние рынка труда

Важным фактором, который связан с процессом глобализации и оказывает влияние на тенденции занятости и

рынок труда выпускников университетов, является рост числа иммигрантов. Увеличение притока числа иностранных специалистов, которые получили хорошую подготовку в университетах, обостряет конкуренцию на рынке интеллектуально труда [5].

Не только качественный подход необходим при оценке общей ситуации на трудовом рынке, но и количественный. Предоставление оперативной информации о наличии вакансий и заявках от организаций для молодых специалистов не единственная задача, которую необходимо решить. Обеспечение возможности непосредственно устанавливать отношения с этими организациями, узнавать о требованиях к специалистам, об интересах самих «заказчиков», как и о ситуации на рынке труда в целом, что поможет осуществить осознанный выбор играет более значимую роль. Вопрос о будущем трудоустройстве должен обдумываться заранее в период производственной практики, хотя конечное решение студент принимает на последнем курсе обучения.

Для того, чтобы решить проблемы трудоустройства новых специалистов, необходимо уделить внимание собственной активности и инициативе выпускников, чтобы они стали реальными субъектами на рынке труда. Высшему учебному заведению необходимо обеспечить выпускников более ранним и более основательным включением в эту систему. Обучение в вузе должно стать более дифференцированным и адаптированным к интересам организаций. А само взаимодействие между вузами, организациями и предприятиями, которые имеют потребность в квалифицированных специалистах, должно стать более тесным.

В решении вопросов трудоустройства выпускников следует сделать акцент на повышении собственной активности и инициативы у молодых специалистов, чтобы они смогли стать реальными субъектами на рынке труда. Задача вуза в этой связи заключается в обеспечении их более раннего и более основательного включения в эту систему. Взаимодействие между предприятиями и организациями, заинтересованными в квалифицированных специалистах - с одной стороны, и вузами - с другой должно стать более тесным и менее формальным, а обучение в вузе - более дифференцированным и адаптированным к интересам организаций [6].

Выводы. Выходя на рынок труда и предлагая работодателям свою работу, молодые специалисты должны учитывать все реальные условия. Вместе с высокими теоретическими знаниями они должны обладать необходимыми навыками и умениями, чтобы применение их знаний на практике было максимально эффективным.

На современном рынке труда по-настоящему конкурентоспособным будет работник, который не только хорошо знает технические особенности своей профессии, но и общителен, эрудирован, дисциплинирован, исполнительен, умеет работать в стрессовой ситуации, выполнять поставленные задачи с учетом четко установленных временных рамок, управлять персоналом и уметь работать в команде, представлять продукт своего труда клиентам и широкой публике, а также уметь адаптироваться под быстро изменяющиеся условия

Выпускники высших учебных заведений должны обладать полной информацией об имеющихся вакансиях, знать о требованиях специалистов, а также ориентироваться на современное состояние российского рынка труда.

Традиционный подход к высшему образованию, который ориентирован на обучение специалиста определенной специальности, устарел. Государственное распределение выпускников после окончания высших учебных заведений ушло в прошлое. Сейчас молодые специалисты столкнулись с теми проблемами, с которыми в прошлом не сталкивались при устройстве на работу. На основе всего выше изложенного можно сделать вывод, что на данный момент существует серьезная проблема трудоустройства молодых специалистов, которая требует внимания и создания особых условий для повышения конкурентоспособности работников.

Литература:

1. Павлов Б.С. Профессиональная подготовка молодых специалистов: проблемы соответствия спроса и предложения на рынке труда // Научно-аналитический журнал «Управленец», УрГЭУ, – 2010. – № 7. С. 36-38.

2. Быданова Е.Н. Подготовка молодых специалистов как фактор повышения конкурентоспособности национальной экономики // Вестник ВолГУ. – 2015. – № 10. – С.105-108.

3. Донченко Н.И. Проблемы трудоустройства и практическая помощь выпускникам высших учебных заведений

в социально-профессиональной адаптации на рынке труда // Вестник Иркутского государственного технического университета. – 2012. – № 5. – С. 55-56.

4. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда // Социологические исследования. – 2015. – № 5. – С. 114-122

5. Савчук Д.А. Особенности рынка труда молодых специалистов в современной России и трудоустройство выпускников системы высшего профессионального образования // Baikal Research Journal. – 2012. – № 3. – С. 45-49.

6. Бурляева В.А. Рынок труда и трудоустройство молодых специалистов // Успехи современного естествознания. – 2010. – № 3. – С. 101-104

7. Жулина, Е. Г. Экономика труда: учеб.пособие // М.: Эксмо, – 2010. – 208 с.

Новикова Д.С., Киреева А.В.

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

ТАКТИКА ПОВЕДЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА НА РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация: в данной статье рассмотрено, как на протяжении последних десятилетий в российском обществе происходят постоянные изменения в мировоззрении, моделях поведения, сознании людей. Произошла ломка ценностей, крушение идеалов, что проявляется на уровне всех социальных факторов: общества, отдельных социальных групп, индивидов. Переход к рыночной экономике потребовал от людей новой системы мышления и новой системы оценок себя и окружающего мира, нового понимания и эффективности различных стратегий поведения, в том числе и на рынке труда.

Ключевые слова: трудоустройство, экономика, молодежь, выпускники, образование.

Социально-политические процессы в рамках модернизации и поступательного развития Российской Федерации требуют определенных демографических и научных ресурсов. В этом плане у нового поколения молодых людей, родившихся после распада СССР, большой потенциал. Современная молодежь - это огромный (зачастую не востребованный в полной мере)

ресурс для государства и общества, но в то же время он требователен к стране и обществу.

Особой социальной группой, которая может оказать существенное влияние на состояние рынка труда в ближайшем будущем, является группа молодых людей, получающих профессиональное образование сегодня. Молодые специалисты - выпускники высших профессиональных учебных заведений, впервые ищущие работу, а также молодые люди без образования и специализации традиционно входят в группу риска, являясь одними из самых проблемных участников рынка труда.

Экономисты, социологи и юристы начали заниматься проблемой занятости населения только с начала 1990-х годов. Это было связано с формированием рыночных отношений и развитием рынка труда. Пик этих исследований пришелся на конец 1990-х гг. И был представлен в работах теоретиков и практиков, таких как Л. К. Миронова [6], Р. Р. Насибуллин [7] и др.

За последние годы были опубликованы новые исследования, касающиеся анализа стратегий молодежи на рынке труда (М. Н. Антропова и др.) [1]. Проблемы занятости и безработицы молодежи, молодежных рынков труда, дифференциации группы молодежи в зависимости от уровня образования изучаются И. И. Задорожной [3], Л. Н. Кругликовой [5].

Трудовая деятельность молодых специалистов осуществляется в специфических условиях рынка труда и системы высшего образования в России. В частности, значительно увеличилось количество выпускников вузов. Существует несоответствие между структурами рынка труда и рынка образовательных услуг. Выпуск по нескольким специальностям в несколько раз превышает прогнозируемую потребность в специалистах, а по другим специальностям наблюдается обратная тенденция. Возможности профессионального и личностного развития молодых специалистов существенно ограничиваются дисбалансами в российской экономике, когда система работы с персоналом в высокодоходных добывающих отраслях направлена на максимальное развитие личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, а работу с молодежью в

ряде бюджетных организаций или низкодоходных отраслей экономики ограничивается только рабочими процедурами.

Однако ситуация на молодежном рынке труда в России достаточно напряженная. К объективным трудностям относятся: последствия экономического кризиса, значительно снизившего кадровые потребности компаний; перепроизводство специалистов высшего образования по нескольким направлениям в последние годы; несогласованность действий образовательных учреждений и работодателей в части подготовки кадров, отсутствие системной кадровой политики по планированию рабочих мест высококвалифицированных специалистов и др.

Эффективное решение проблемы трудоустройства во многом зависит от стратегии поведения выпускника вуза на рынке труда.

Сформировавшиеся в социологической науке подходы создают представление о трех основных стратегиях экономического поведения молодых специалистов на рынке труда: прагматическую, безразлично-конформистскую и профессионально-трудолюбивую.

Стратегия прагматического экономического поведения базируется на отношении к работе исключительно как к источнику материального благополучия. Молодые люди – носители такой стратегии – чаще всего социально активны, без особых трудностей адаптируются к рынку труда, легко меняют род занятий и находят новую работу, рассчитывают больше на свои силы, а не на государственную молодежную политику и центры занятости населения, призванные помогать им в трудоустройстве.

Стратегия индифферентного конформистского экономического поведения основана на идее: все рабочие места одинаковы.

Профессионально-трудолюбивая стратегия экономического поведения характеризуется ориентацией на работу как средство профессионального роста, развития личных способностей и уверенности в себе, в обществе. Эта группа молодых людей отличается устойчивыми социально-профессиональными стереотипами, которые не позволяют им «опускаться» на менее квалифицированную и престижную работу. Это квалифицированные и добросовестные работники.

Научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шуховв 2009 году провел исследование поведенческих стратегий выпускников на рынке труда.[8]

В нем приняли участие 5-летние студенты всех специальностей вуза. Объем выборки составил 304 человека. Данные, полученные в ходе анкетного опроса, обрабатывались с помощью программного пакета SPSS 11.5 для Windows.

Были проанализированы следующие показатели:

- планы на будущее;
- причины выбора рабочего места;
- способы трудоустройства;
- умение самостоятельно осваивать новые виды деятельности;
- наличие профессионального опыта, в том числе полученного в производственной практике;
- оценка выпускниками уровня профессиональной подготовки;
- возможность выезда на работу в другой регион РФ;
- необходимость помощи в решении проблемы трудоустройства;
- наличие трудового договора с работодателем.

В результате были выделены группы респондентов с особенностями поведения на рынке труда.

1. Группы с прагматической стратегией поведения «Активные, ориентированные на поиск любой выгодной работы» (8,6 % выборки).

После выпуска намерены найти любую прибыльную работу. При выборе рабочего места главными становятся прагматические соображения. Есть возможность поменять полученную в вузе профессию. Согласны договориться поехать работать в другой регион для получения высокой зарплаты и самостоятельной жизни. Они ищут работу, лично посещая потенциальных работодателей. Многие имеют трудовой договор с работодателем. При приеме на работу они полагаются на имеющиеся у них возможности и образование. Самая сильная - инженерная подготовка. У них есть опыт работы. Одним из важнейших каналов приобретения такого опыта была довузовская работа. Важность производственной практики для приобретения опыта работы незначительна. В какой-то мере соответствуют принципу непрерывного образования на

протяжении всей жизни. Субъективно они готовы к независимости. Характеристики идентификации: преимущественно мужчины, в основном белгородцы, хотя доля жителей Белгородской области и других регионов достаточно высока.

1. 2. «Ориентированные на высокую зарплату» (29,2 % выборки) Ведущий мотив выбора места работы - высокая заработная плата. Планы на будущее не совсем ясны. Преобладающее намерение - искать работу по специальности. Около половины представителей этой группы имеют договор с работодателем о приеме на работу. Намерены работать в Белгороде. Самая сильная - общинженерная подготовка. Считается, что их подготовка «в какой-то мере соответствует современным требованиям». Один из самых важных способов получить опыт работы - это добросовестно работать в производственной практике. Уровень производственной практики высокий. Умеют самостоятельно осваивать новые виды деятельности. По субъективной оценке, они частично готовы к самозанятости. Идентификаторы: мужчины, жители Белгорода и Белгородской области, учащиеся бюджетной формы обучения.

2. Группы с безразлично-конформистской стратегией поведения:

2.1. «Несамостоятельные» (17,9 % выборки). При выборе места работы главный мотив - высокая зарплата, перспективная и престижная работа. У них нет трудового договора. Самая сильная - это экономическая подготовка. У них нет опыта работы. Субъективно они не готовы к самозанятости. Идентификационные характеристики: немного преобладают женщины, жители города Белгорода и Белгородской области, студенты с платным образованием и экономическими специальностями.

2.2. «Не определившиеся» (2,5 % выборки). Планы на будущее не совсем ясны. Главное намерение - найти прибыльную работу. Нет договоров с работодателем о приеме на работу. Они планируют найти работу в Белгороде. Они категорически отказываются ехать работать в другой регион. Самая сильная – общеобразовательная подготовка.

Идентификационные характеристики: преимущественно женщины, белгородцы, хотя доля жителей Белгородской

области и других регионов достаточно высока, студенты бюджетной формы обучения.

3. Группы с профессионально-трудовой стратегией поведения

3.1. «Миграционно-активные, прилежные, нуждающиеся в содействии вуза» (22,8 % выборки). Довольны полученной в вузе профессией. У них вполне определенные планы на будущее - искать работу по специальности, а те, кто уже нашел работу, планируют продолжить работу на прежнем месте. Среди мотивов выбора места работы значительный вес имеет перспективная работа. При поиске работы полагаются на имеющееся образование и свои силы. При этом многие не имеют договора о приеме на работу, отдают предпочтение распределению. Могут поехать работать в другой регион, чтобы получить жилье, высокую зарплату, начать карьеру и самостоятельно организовать свою жизнь. Самый мощный - это специальная подготовка. Они считают, что это соответствует требованиям современного рынка труда. Важнейшие каналы приобретения профессионального опыта - это добросовестный труд во время практики и участие в научной работе кафедры. Во время учебы они работали неполный рабочий день, чтобы получить опыт по своей специальности.

Характерно ответственное отношение к учебе. По субъективной оценке, они в определенной степени готовы к самозанятости. Признаки идентификации: незначительно преобладают женщины, жители других регионов РФ, студенты экономической формы обучения и обучающиеся по договору с предприятием.

3.2. «Ориентированные на работу по специальности» (10,6 % выборки). Очень довольны своей профессией в университете. По окончании учебы они намерены искать работу по специальности. Обратили внимание на разные варианты возможных вакансий. Многие имеют трудовой договор со своим работодателем. Согласны работать в другом регионе, чтобы получать высокую зарплату и достигать других целей в жизни. Если они работают, они зависят от навыков работы с компьютером и опыта работы. Самая сильная - общинженерная подготовка. Считают, что их обучение соответствует требованиям современного рынка труда, имеют опыт работы по специальности. Один из важнейших каналов получения опыта работы - это работа во время учебы. Согласны с принципом

непрерывного образования на протяжении всей жизни и способны самостоятельно осваивать новые виды деятельности. Также выражено намерение продолжить обучение и повысить профессиональный уровень. Ищут работу через личное посещение потенциальных работодателей. Субъективно они готовы к независимости. Отличительные признаки: преобладают мужчины, белгородцы, студенты бюджетной формы обучения.

3.3. «Самостоятельные, определившиеся» (8,4 % выборки). Основными мотивами выбора работы являются ее перспективность, интересный и творческий характер. Многие намерены продолжить образование. У них есть четко определенные планы на будущее: устроиться на уже найденную работу, открыть собственное дело. При поиске работы практикуют личное обращение к работодателю. Когда они находят работу, они надеются получить дополнительную специальность, существующий опыт работы и наличие направлений. Имеют на примете место работы и договоренность с работодателем. Они предпочитают свободное трудоустройство. Намерены работать в Белгороде. Самая сильная - общинженерная подготовка. По субъективным оценкам, обучение «в какой-то мере соответствует современным требованиям». Опыт работы получен во время учебы и получения дополнительного профессионального образования. Среди причин совмещения работы и учебы - «желание стать независимым от помощи родителей» и «получение опыта по специальности. По субъективным оценкам, они в какой-то мере готовы работать самостоятельно. Идентификационные характеристики: мужчины, преимущественно белгородцы, студенты бюджетной формы обучения.

Нетрудно увидеть, что выпускники с прагматичной стратегией поведения на рынке труда наиболее успешны в решении проблемы трудоустройства. Они более активны и обладают высокой профессиональной мобильностью. Самый низкий уровень готовности к самозанятости наблюдается у выпускников с индифферентно-конформистской стратегией, которые не активны в поиске работы, не имеют четких карьерных планов. Выпускники с профессионально-трудовой стратегией отличаются высочайшим уровнем профессиональной подготовки, ответственным отношением к

работе и учебе, но им требуется дополнительная помощь со стороны вуза, центров занятости. Для этой категории характерна большая миграционная активность (доля выпускников, уехавших работать в другие регионы РФ). Если «прагматики» легко меняют сферу деятельности и получают прибыльную работу при отсутствии вакансий по специальности, то «специалисты», для которых характерен высокий уровень интереса к своей специальности, содержанию своей работы, ищут работу по своей специальности.

Литература:

1. Антропова М. Н. Исследование проблемы занятости студенческой молодежи в сфере социально-трудовых отношений // Вестник Кемеровского государственного университета. -2011. - № 3. - С. 145-150.
2. Власова Т.А. Формирование ценностных ориентаций современной студенческой молодежи: междисциплинарный аспект // Перспективы науки. – 2018. – № 9. – С. 236-245.
3. Задорожная И. И. Молодёжь как ресурс неформальной занятости: причины и следствия // Точки над Ё. -2012. - № 1. - С. 54 – 61.
4. Капустина А.Н. Теоретический и эмпирический анализ изучения базовых ценностей и ценностных ориентаций представителей молодёжи // Социальная и экономическая психология. – 2017. – № 3. – С. 39-64.
5. Кругликова Л. Н. Социальная защита молодежи в сфере занятости // Экономика и управление. - 2011. - № 5. - С. 125-127.
6. Миронова Л. К. Современные подходы в управлении занятостью молодежи // Вестник Саратовского государственного технического университета. - 2006. - № 1. - С. 152 - 157.
7. Насибуллин Р. Р. Молодежь на рынке труда крупного города // Социологические исследования. - 2007. - № 11. - С. 140-142.
8. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов Всероссийской заочной научно-практической конференции, Белгород, 15–18 декабря 2009 г. / под ред. В.С. Севостьянова, В.Ш. Гузаирова, Н.Н. Реутова. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2009. – С. 65 – 69.
9. Официальный сайт Правительства России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/14049/>.

Новикова Д.С., Астахов Ю.В.

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

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ И РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Актуальность темы исследования обусловлена объективно существующими противоречиями, выявленными путем анализа процессов принятия управленческих решений. Функционирование любого предприятия связано с решением определённого рода проблем как внутренних, так и внешних, которые возникают в его текущей и стратегической деятельности. Скорость развития современного общества и появление новых информационных технологий способствуют необходимости тщательного поиска новых решений управленческих проблем и альтернативного выбора. Принимаемые управленческие решения, как правило, могут оказать влияние на деятельность всего предприятия в целом, поэтому важным является качество и эффективность данного решения.

Во все времена принятие важных, управленческих решений было предметом углубленного исследования многих ученых и изучалась по нескольким направлениям:

- Психологический аспект. Исследовались индивидуальные решения в контексте ряда предпочтений, которые имеют люди, и ценностей, к которым они стремятся;
- Познавательный аспект. Процесс принятия решения должен быть рассмотрен как не прерывающееся действие, интегрированное во взаимодействие с окружающей средой;
- Нормативный аспект. Анализ индивидуальных решений сопровождается логикой принятия решения, рациональностью и вариантноностью выбора, к которому приводит анализ. [1]

Главное в управленческой деятельности – принятие решения. Это важная составляющая человека, результат его познавательной, конструктивно-творческой деятельности. Одним из показателей деятельности - является его способность принимать правильные решения. Чаще всего под решением

подразумевается процесс выбора оптимального варианта действия либо сам результат этого выбора [2].

Под управленческим решением понимается творческое, волевое действие субъекта управления на основе знания законов функционирования управленческой системы и способов деятельности коллектива по разрешению проблемы.

Важно отметить необходимость подготовки молодежи к управленческой деятельности в рамках методологических подходов учебного плана в институтах. А.Я. Найн в своих полемических заметках о науке и образовании делает акцент на ключевых направлениях модернизации «большой науки», от которой зависит все дальнейшее образование [3]. Связь философских и математических дисциплин помогают более верно принимать решения и составляют гносеологическую основу управленческой деятельности. А также, знание правил и законов логики являются исходным началом познавательной деятельности.

Предлагаю рассмотреть методологические основы принятия решений на основании спортивного менеджмента. Актуальность темы спортивного менеджмента обусловлена существующими противоречиями, выявленными путем анализа процессов подготовки кадров для сферы физической культуры и спорта многими учеными и исследователями [4]. Все они связаны с компетентностным подходом к обучению принятию управленческих решений в системе спортивного менеджмента.

В таблице 1 представлена профессионально-личностная инновационная модель обучения принятию решений в системе спортивного менеджмента. Она состоит из ряда блоков, определенным образом связанных между собой.

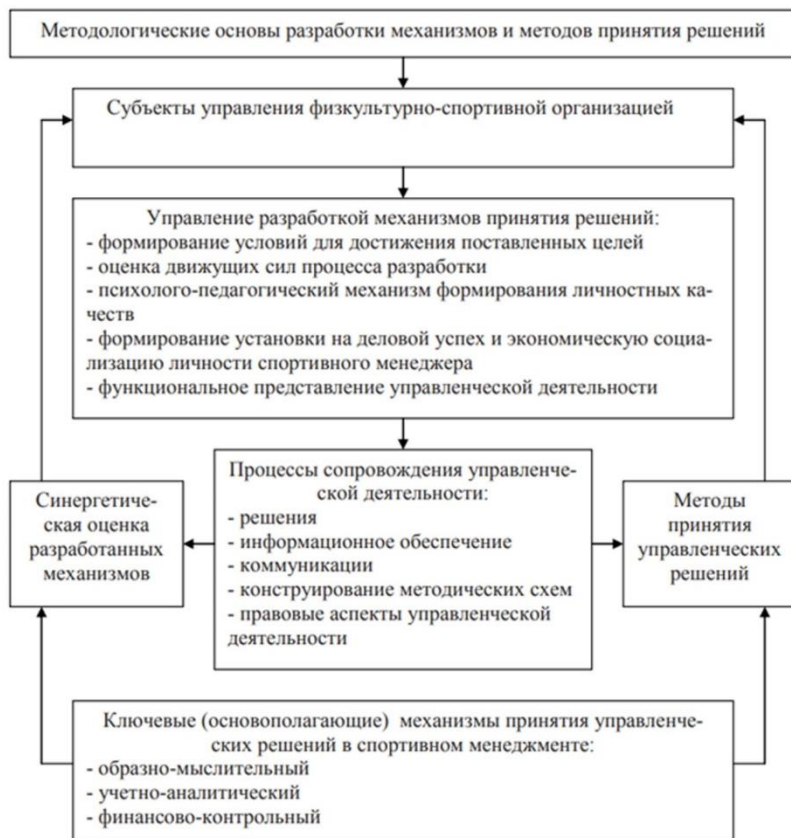


Табл. 1. Профессионально-личностная инновационная модель обучения принятию решений.

Один из них – управление разработкой механизмов принятия решений в системе спортивного менеджмента. Это – ключевой (с позиций методологических основ) блок, состоящий из ряда основополагающих принципов.

Для того, чтобы управленческое решение имело положительный исход, оно должно соответствовать определенным требованиям:

- Данное решение должно быть реальным и устойчивым, и основанным на достоверной информации. Так же

исходящее решение должно возникать из достижимых целей, располагаемых ресурсов и времени.

- Управленческое решение должно быть реализуемым и гибким, т.е. нельзя принимать нереальные, абстрактные решения, которые вызывают досаду и раздражение исполнителей. Принятое решение должно соответствовать силам и средствам исполнителей и предусматривать изменение алгоритма достижения цели при изменении внутренних и внешних условий.
- Решение должно содержать механизм реализации, т.е. содержание управленческого решения должно охватывать организацию выполнения работ на всех этапах его реализации, порядок взаимодействия между подразделениями и исполнителями, стимуляцию и контроль.
- Данное решение должно быть полномочным и согласованным, т.е. необходимо строгое соблюдение субъектом управления тех прав и полномочий, которые ему делегированы высшим уровнем управления. Принятое решение должно отражать преемственность и непротиворечивость, а также соблюдение четкой причинно-следственной связи общественного развития.

Появление противоречащих друг другу решений является следствием низкого уровня управленческой структуры. Принятие и реализация управленческого решения требует высокого уровня профессионализма и наличия определенных социально-психологических качеств личности.

Прежде всего, подытоживая выше сказанное, необходимо четко формулировать, обосновывать и рассматривать с точки зрения реальности исполнения, своевременность, и что немаловажно экономичность осуществления.

Литература:

1. Жуковская В.Ю. Сектор интеллектуальных услуг в сервисной экономике России // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 11-2(40-2). – С. 44-46.
2. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. — М.: Экономистъ, 2006. [Vikhanskii O.S. Menedzhment / O.S. Vikhanskii, A.N. Naumov. — M.: Ekonomist, 2006.]

3. Найн А.Я. Наука и образование: пути реабилитации. Педагогическая наука и образование. Выпуск 15. Челябинск: УралГУФК, 2015.
4. Попова Е.А., Попова А.Ф., Дёмин А.А. Методологические основы разработки механизмов принятия управленческих решений в спортивном менеджменте // Мир науки, культуры, образования. – 2018. – № 1(68). – С. 301-303.

Новопавловская Е.Е., Куроптева А.С.

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

МОТИВАЦИОННЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Современные тенденции в развитии российского рынка труда формируют совершенно новые запросы к рынку образовательных услуг, в которых отражаются происходящие изменения. Уже не один год в нормативно-правовых актах различного уровня и юридической силы подчеркивается необходимость повышения конкурентоспособности российского образования, что является одним из критериев его высокого качества¹³.

Однако молодежь не всегда вписывается в кадровую структуру экономики и зачастую место трудоустройства не соответствует полученной специальности и уровню образования или молодые специалисты вообще остаются невостребованными, пополняя ряды безработных. Обращение к официальным статистическим данным наглядно подтверждает эти факты. Так, по информации Росстата данные о распределении выпускников, окончивших образовательные организации в 2015-2017 гг., по статусу участия в составе рабочей силы выглядят следующим образом: из 2212,0 тыс. чел., получивших высшее образование 2044,8 тыс. чел. являются занятыми, а 180,6 тыс. чел. – безработными. Следовательно, уровень безработицы среди указанных категорий выпускников

¹³ Например, см.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.12.2014 № 2765-р «О Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 гг.» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2015. № 2. Ст. 541.

составляет 6,9%. В последующие годы уровень безработицы возрастает. В частности, у выпускников, окончивших образовательные организации в 2016-2018 гг. и получивших высшее образование, он вырос уже до 7,6%¹⁴. Позволим себе предположить, что в современных реалиях, усугубившихся пандемией коронавируса (COVID-19) ожидать снижения обозначенного показателя не приходится

На современном этапе социально-экономического развития нашей страны, в условиях отсутствия государственных рычагов стимулирования трудовой деятельности молодых специалистов и низкой производительности труда, в организациях остро встает проблема мотивации трудовой активности выпускников вузов. Поэтому, как справедливо отмечает С.И. Чучкалова, вопросы поиска эффективных методов, способов и направлений работы с молодыми специалистами в процессе трудоустройства и закрепления их в организации являются достаточно актуальными¹⁵.

Несоответствие требований работодателей и условий труда компетенциям и потребностям выпускников вузов во многом обусловлено отсутствием комплексного подхода к анализу различных аспектов трудовой мотивации выпускников высших учебных заведений, потребностей, мотивов и стимулов трудовой деятельности молодых людей. Важным является понимание и того, что потребности и, соответственно, мотивы молодых специалистов в процессе работы в организации трансформируются. Это связано с получением новых профессиональных знаний и навыков, опыта работы. У выпускников высших учебных заведений сформированы мотивы, которые в той или иной степени не совпадают с мотивами и мотиваторами организации. Расхождение мотивов организации и молодых специалистов, проявляющееся в начале деловой карьеры, приводит к противоречиям и недопониманию между молодым специалистом и работодателем. При отсутствии перспектив

¹⁴ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации: Распределение выпускников, окончивших образовательные организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/labour_force

¹⁵ Чучкалова С.И. Мотивация трудоустройства выпускников // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2019. № 6. С. 213.

карьерного роста, условий для самореализации молодой специалист меняет работу.

Руководству компании необходимо создавать определенные условия и стимулы труда, позволяющие с высокой долей вероятности спрогнозировать дальнейшую трансформацию мотивации молодого специалиста, так как мотивация не остается в неизменном виде.

На сегодняшний день в структуре мотивационных предпочтений студентов примерно равную выраженность имеют три показателя: возможность карьерного роста, возможность самореализации и высокая заработная плата. Подчеркнем, что заработная плата не всегда является решающим фактором при выборе будущего места работы. При поиске «идеального места работы» молодые специалисты обращают внимание и на такие нематериальные факторы, как возможность карьерного роста и самореализация. Кроме того, не является мотивирующим фактором также возможность работать по специальности¹⁶.

Обратим внимание, что ситуация с трудоустройством выпускников вузов не во всех российских регионах является одинаковой. Рассмотрим на примере Белгородской области (табл. 1).

¹⁶Почему у выпускников ВУЗов возникают проблемы с трудоустройством? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://zen.yandex.ru/media/ludi_rosta/pochemu-u-vypusknikov-vuzov-ocenivaiut-slozhnost-poiska-raboty-na-7-ballov.html (дата обращения 11.11.2020).

Таблица 1

Трудоустройство выпускников организаций высшего образования Белгородской области 2020 года

Наименование организации высшего образования	Количество выпускников в 2019/20 году	Трудоустроены	Продолжат обучение на следующем уровне образования	Призыв в ряды вооруженных сил РФ	Места трудоустройства не определены
НИУ «БелГУ»	2987	1622	1163	140	62
БГТУ им. В.Г. Шухова	1690	1294	311	85	0
БГИИК	403	258	97	9	39
Белгородский ГАУ	1112	334	726	45	7
БУКЭП	713	301	279	103	30
СОФ МГРИ	179	76	33	49	21
СОФ НИУ «БелГУ»	242	168	65	9	0
ВЭПИ г. Ст. Оскол	54	37	6	12	0
ИТОГО	7921	4386 (55,4%)	2809 (35,5%)	534 (6,7%)	192 (2,4%)

Трудоустройство выпускников находится на контроле ряда федеральных структур. Занятость выпускников вузов сохранила общие ежегодные тенденции:

- 55% - трудоустроены на рабочие места,
- 36% - планируют продолжить очное обучение,
- 7% - призваны в ряды вооруженных сил Российской Федерации.
- 192 человека, 2,4% выпускников, с местом трудоустройства пока не определились. С ними продолжается работа вузовских центров содействия трудоустройству.

Трудоустройство выпускников по отраслям представлено на рисунке 1. Наиболее количество молодых специалистов пришло в сферу услуг (35%), образовательные организации

(17%), предприятия промышленности и сельского хозяйства (по 13%)¹⁷.

Отмечая в целом неплохие показатели занятости выпускников, необходимо отметить, что требуется дополнительная работа по сопровождению ребят после завершения службы в Российской Армии (до 30% выпуска ежегодно, около 1500 человек) и отпуска по уходу за ребенком (до 1,5% ежегодно, более 100 человек). Также требуется проведение мониторинга закрепления молодых специалистов на рабочем месте.

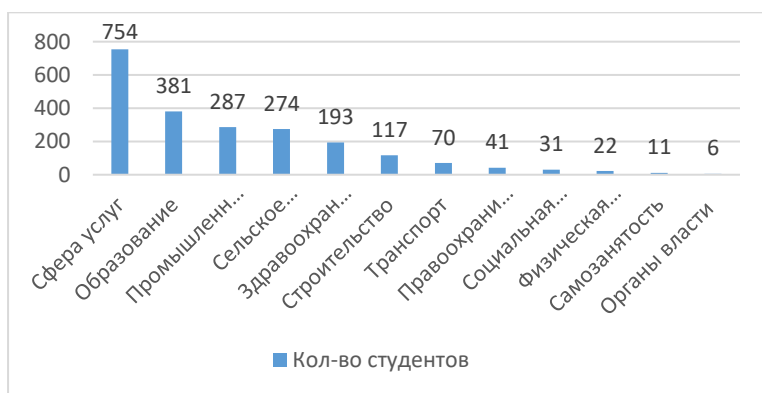


Рис. 1. Трудоустройство выпускников 2020 года в разрезе отраслей экономики

Самостоятельный поиск работы студентами через сайты подбора персонала также затруднен. Работодатели редко на них выставляют временные вакансии и больше ориентированы на взрослый персонал с полной занятостью.

Выпускники вузов оценивают сложность поиска работы на 7,1 балла из 10. Такие данные получены в результате опроса Исследовательского центра портала Superjob.ru. В опросе приняли участие выпускники 2017-2019 годов и молодежь до 27 лет с опытом прохождения стажировок. Интересно, что

¹⁷Воловская Н.М. Мониторинг трудоустройства выпускников в системе оценки деятельности вуза // Теория и практика общественного развития. 2019. №19. С.2.

молодым специалистам, получившим диплом вуза в 2019 году, оказалось сложнее найти работу, чем их старшим товарищам, окончившим университеты 3 года назад. В среднем же по рынку труда сложность поиска работы россияне оценивают в 6,4 балла.

Главная сложность при трудоустройстве, по-прежнему, кроется в отсутствии опыта. Об этом рассказали 68% респондентов. Кроме того, 15% выпускников указали на недостаток подходящих вакансий, 8% выразили свое недовольство относительно низкого уровня заработной платы. Интересно, что 2% молодых специалистов видят проблему в себе, считая, что основной причиной невозможности найти работу является отсутствие у них необходимых практических навыков и знаний. Среди респондентов были и такие, кто винил в своих сложностях отсутствие протекции, гендерные стереотипы, высокую конкуренцию на рынке труда и недобросовестных работодателей¹⁸.

Еще одним проблемным аспектом является затруднение самостоятельного поиска работы студентами через сайты подбора персонала, поскольку работодатели редко выставляют на них временные вакансии и больше ориентированы на персонал с опытом, стажем работы и на условиях полной занятости.

Для решения этой проблемы в Белгородской области запущен региональный проект по созданию студенческих отрядов различной направленности с вовлечением не менее чем 50% студентов вузов. Координатором данного проекта станет Белгородское региональное объединение «Российские студенческие отряды». Суть проекта заключается в создании единой постоянно обновляемой базы вакансий для трудоустройства студентов. Главными наполнителями базы станут муниципалитеты, работодатели и службы занятости. Белгородское региональное объединение «Российские студенческие отряды» совместно с образовательными организациями объединит студентов, желающих трудоустроиться, и обеспечит их информирование и направление на работу.

В рамках проекта создан раздел на портале «Заяви о себе», который уже функционирует и обладает всеми необходимыми функциональными возможностями для аккумуляции как заявок

¹⁸ Опрос: Выпускники вузов оценили сложность поиска работы на 7 баллов. URL: <https://rg.ru/2020/08/11/opros-vypuskniki-vuzov-ocenivaiut-slozhnost-poiska-raboty-na-7-ballov.html> (дата обращения: 14.11.2020).

работодателей на размещение вакансий, так и предложения соискателей о трудоустройстве.

Считает, что решение перечисленных выше проблем возможно только при реализации целого комплекса мер, направленных на содействие трудоустройству выпускников, включающего следующие составляющие:

- актуализация и постоянное обновление баз данных о вакансиях и выпускниках, что потребует выстраивания постоянного, оперативного взаимодействия между образовательными организациями и службами занятости населения;

- продвижение трудоустройства как HR - услуги, оказываемой образовательными организациями работодателям, в том числе продвижение таких новых форм как «стажировки» и «самозанятость»;

- сопровождение выпускников после трудоустройства в течение 3 лет. Данная задача может быть решена совместно с Пенсионным фондом России, что потребует заключения соответствующего соглашения и позволит получить достоверную информацию о фактическом трудоустройстве и уровне заработной платы выпускников.

В завершении отметим, что в современном мире скорость поступления информации является базовым условием своевременности принятия решений и, как следствие, экономической эффективности бизнеса. Быстрое информирование студентов и школьников об интересных и хорошо оплачиваемых вакансиях позволит работодателям оперативно решить кадровые вопросы и выполнить производственные задачи. Органы власти смогут обеспечить эффективную занятость молодых людей, а ребята и их семьи – дополнительный источник дохода.

Литература:

1. Воловская, Н.М. Мониторинг трудоустройства выпускников в системе оценки деятельности вуза [Текст] / Н.М. Воловская, Л.К. Плюснина, А.В. Русина // Теория и практика общественного развития. – 2019. – № 19 – С.2.

2. Опрос: Выпускники вузов оценили сложность поиска работы на 7 баллов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2020/08/11/opros-vypuskniki-vuzov-ocenivaiut-slozhnost-poiska-raboty-na-7-ballov.html>

3. Почему у выпускников ВУЗов возникают проблемы с трудоустройством? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://zen.yandex.ru/media/ludi_rosta/pochemu-u-vypusknikov-vuzov-voznikaiut-problemy-s-trudoustroistvom-5c6fba09a1c39e00af34568f

4. Чучалова, С.И. Мотивация трудоустройства выпускников [Текст] / С.И. Чучалова, Л.П. Федоренко // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2019. – № 6. – С. 213-215.

Новопавловская Е.Е., Опанасенко Т.Н.
Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия
**ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ
ВЕДОМСТВЕННЫХ ВУЗОВ (НА ПРИМЕРЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ)**

В настоящее время наиболее обсуждаемыми темами в научной литературе, средствах массовой информации, а также в решениях властных структур являются проблемы безопасности России, эффективности управления и кадровая политика.

В современных реалиях общество как никогда нуждается в образованных и интеллектуально зрелых специалистах. В декларации «Образование для информационных обществ в XXI веке» говорится, что «образование составляет основу прогресса человечества, социально-экономическое процветание в XXI веке зависит от способности стран обеспечивать образование всех членов общества»¹⁹. Вся жизнь построена на том, что человек познает окружающий мир и постоянно занимается саморазвитием. Необходимость получения образования и реализация себя становится для многих делом первой необходимости. При этом стране необходимы не просто знающие лица, а, обладающие специальным набором качеств, которые являются катализатором для успешного освоения современных профессий. Однако для должной реализации заложенного потенциала в обучающихся, прохождения

¹⁹[Образование для инновационных обществ в XXI веке \(принято лидерами «Группы восьми» в Санкт-Петербурге по итогам саммита 16 июля 2006 г.\)](http://www.kremlin.ru/supplement/3717) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/supplement/3717>

обучения недостаточно, необходимо трудоустроиться, чтобы продолжать совершенствоваться в выбранном направлении. Одной из проблем современного мира во многих странах является проблема обеспечения занятости населения²⁰.

На сегодняшний день проблема трудоустройства выпускников является злободневной. Молодежь, окончившая ВУЗы страны, выступает в качестве уязвимого звена общества, так как находится в состоянии растерянности. Ведь именно занятость молодежи является одним из главных аспектов социального развития человека. Само понятие «занятость» закреплено в ст. 1 Закона РФ №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»²¹ и представляет собой законную деятельность по удовлетворению личных и общественных потребностей, целью которой является получение заработка, трудового дохода.

Трудоустройство выпускников ведомственных образовательных организаций МВД России имеет кардинальные отличия по сравнению с трудоустройством выпускников гражданских вузов. Оптимизация в организации и правовом регулировании профессиональной подготовки кадрового потенциала для органов внутренних дел является одним из приоритетных направлений деятельности внутриведомственного этапа развития современной России.

Различия между ними появляются еще на этапе поступления в высшее учебное заведение. Первоначально осуществляется подготовка соответствующих документов, перечень которых законодательно определен. Своя специфика есть даже в подаче заявления, поскольку при целевом наборе оно подается в орган, организацию, подразделение МВД России по месту жительства (при наличии выделенных приемных мест), а при «прямом наборе» заявление подается непосредственно в образовательную организацию МВД России. Количество мест, выделяющиеся для целевого приема на 1 курс учебных

²⁰ Дикусарова М.Ю., Агрицкая А.И., Волуулина А.Н. Теоретико-методологические подходы к исследованию занятости населения // Экономическая наука и практика: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2018 г.). Чита: Изд-во Молодой ученый, 2018. С. 1-4.

²¹ Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 31.07.2020) // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1991. № 18. Ст. 566.

заведений МВД России, устанавливается ежегодными планами комплектования, которые разрабатываются в соответствии с заявками подразделений центрального аппарата МВД России и территориальных органов МВД России²².

Следующая особенность напрямую связана с трудоустройством выпускника, поскольку граждане, которые успешно прошли вступительные испытания и зачисленные на обучение по «целевому набору», в установленном порядке заключают контракт о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации и добровольно принимают обязательства проходить дальнейшую службу после окончания института в территориальном органе МВД России от которого они направлялись.

Прямой набор представляет собой такое направление поступления кандидата в образовательную организацию МВД России при котором учебное дело, в котором собраны все сведения о кандидате, формируется непосредственно учебной организацией МВД России, а не органом МВД России по месту жительства гражданина.

На этапе поступления в ведомственные образовательные организации МВД России также требуется оформление личного поручительства, которое заключается в том, что действующий сотрудник МВД ручается за кандидата о соблюдении им запретов и ограничений²³. После этого сотрудник кадрового подразделения в соответствии с п. 25 Приказа МВД России № 50 направляет кандидата на прохождение медицинского

²²П. 8 Приказа МВД России от 12.03.2015 № 321 (ред. от 29.06.2018) «Об утверждении Порядка и условий приема в федеральные государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность и находящиеся в ведении Министерства внутренних дел Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pravo.gov.ru.

²³В частности, их перечень предусмотрен ст. 17, 18 и 20 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 27.10.2020) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215), а также ст. 8, 8.1, 10, 12 и др. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О противодействии коррупции» (Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 52 (ч. I). Ст. 6228).

обследования, параллельно с этим осуществляются психофизические исследования и специальное тестирование²⁴.

Вступительные испытания проводятся на базе учебного заведения МВД России, форма которых определяется образовательной организацией МВД России. Например, в Белгородском юридическом институте МВД России им. И.Д. Путилина вступительные испытания проводятся не только в очной, но и заочной форме. В частности, вступительные испытания по русскому языку, обществознанию, истории государства и права при приеме на обучение по заочной форме проводятся Институтом самостоятельно в форме автоматизированного тестирования с использованием Системы дистанционных образовательных технологий на базе Интегрированной мультисервисной телекоммуникационной системы органов внутренних дел в режиме удаленного доступа при условии идентификации кандидатов на обучение при прохождении ими вступительных испытаний²⁵.

Каждые испытания оцениваются по бальной шкале. Итоговые баллы суммируются с результатами ЕГЭ. Кроме того, при поступлении проводят учет индивидуальных достижений кандидата.

Кандидат, зачисленный в образовательную организацию МВД России, считается сотрудником, поступившим на службу в органы внутренних дел²⁶. С этого момента он назначается на должность курсанта и ему присваивается специальное звание – рядовой полиции. Так, Белгородский юридический институт МВД России им. И.Д. Путилина ежегодно набирает курсантов на первый курс для обучения по очной форме. Например, в 2018

²⁴ Приказа МВД России от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

²⁵ Официальный сайт Белгородского юридического института МВД России им. И.Д. Путилина: Абитуриентам [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://бел.ои.мвд.рф/Postuplenie>

²⁶ Ч. 2 ст. 17 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 49 (ч. I). Ст. 7020.

году на первый курс было зачислено 162 человека, в 2019 - 261 человек, а в 2020 – 190 человек.

Комплектование переменным составом Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина в 2020 году осуществлялось в соответствии с Планом комплектования образовательных организаций системы МВД России по общеобразовательным программам; образовательным программам среднего профессионального образования; образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в адъюнктуре на 2020 год, утвержденным Министром внутренних дел Российской Федерации (рег. № 1/14403 от 11 декабря 2019 г.).

На 190 приемных мест, выделенных на очную форму обучения, определено 25 органов и организаций МВД России. В институт поступило 426 материалов изучения данных о кандидатах на обучение. Общий конкурс при поступлении кандидатов в институт составил 2,24 человека на 1 приемное место.

По итогам вступительных испытаний было принято решение рекомендовать к зачислению в Институт на очную форму обучения 190 кандидатов на обучение. Зачисление произведено в соответствии с приказами Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина от 14.08.2020 № 530 л/с и от 19.08.2020 № 537 л/с²⁷.

Одной из отличительных способностей образовательных организаций МВД России является то, что все выпускники после окончания высшего учебного заведения МВД России являются трудоустроенными. Предварительное распределение выпускников происходит заблаговременно. Так, на 5 курсе слушатели проходят преддипломную, в том числе производственную практику в территориальных органах, от которых они направлялись. При прохождении преддипломной, в том числе производственной практики слушателей закрепляют за должностью, на которую они придут по окончании образовательной организации МВД России. За время прохождения практики слушатели набираются необходимого опыта, нарабатывают навык трудовой деятельности, изучают

²⁷ Официальный сайт Белгородского юридического института МВД России им. И.Д. Путилина: Абитуриентам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://белюи.мвд.рф/Postuplenie>

специфику выбранной профессии изнутри. По окончании практики, по итогам проводимой деятельности руководитель территориального органа составляет отзыв, в котором отражаются достоинства и недостатки каждого слушателя. Результаты прохождения практики учитываются при проведении итоговой аттестации²⁸ и выставляются в дипломе выпускника.

По завершении обучения с выпускниками заключается контракт, в соответствии с которым они будут осуществлять свою служебную деятельность.

На сегодняшний день действующее законодательство претерпевает активные изменения, касающиеся вопросов поступления на службу в ОВД, порядка прохождения и прекращения службы. Отменяются нормативно-правовые акты, регламентирующие отдельные вопросы, в частности, приказ МВД России № 595²⁹. Реформирование МВД России должно носить последовательный характер, а проводимые кадровые изменения - быть четкими и понятными. Только согласованными действиями можно прийти к укреплению системы МВД России квалифицированными специалистами, готовыми к осуществлению возложенных на них обязанностей.

Констатируем, что прохождение службы процесс длительный, который берет свое начало с момента подготовки документов, а заканчивается расторжением контракта. Однако сложный процесс прохождения всех стадий на пути к службе в органах внутренних дел только усиливает моральный дух кандидата и готовит его к непростой служебной деятельности, что, в конечном итоге, способствует формированию высококвалифицированного кадрового потенциала. Именно такой тщательный профессиональный отбор помогает кадровым подразделениям выявить лиц, которые по морально-волевым качествам и состоянию здоровья способны к выполнению оперативно-служебной деятельности в различных условиях

²⁸ Приказ МВД России от 05.05.2018 № 275 (ред. от 14.01.2020) «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

²⁹ Приказ МВД России от 18.07.2014 № 595 (ред. от 29.07.2016, с изм. от 27.03.2017) «О некоторых вопросах поступления граждан Российской Федерации на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. 01.10.2014 г. № 223.

оперативной обстановки, что также учитывается (наряду с общепрофессиональными и иными компетенциями) при трудоустройстве выпускников образовательных организаций системы МВД России. Безусловно, что руководители территориальных органов МВД России заинтересованы в комплектовании своих подразделений именно профессионалами своего дела, способными вывести территориальный орган на более высокий уровень.

Литература:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 27.10.2020) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.

2. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 52 (ч. I). Ст. 6228.

3. Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011 г. № 49 (ч. I). Ст. 7020.

4. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 31.07.2020) // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. от 2 мая 1991. № 18. Ст. 566.

5. Приказ МВД России от 12.03.2015 № 321 (ред. от 29.06.2018) «Об утверждении Порядка и условий приема в федеральные государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность и находящиеся в ведении Министерства внутренних дел Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pravo.gov.ru.

6. Приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

7. Приказ МВД России от 18.07.2014 № 595 (ред. от 29.07.2016, с изм. от 27.03.2017) «О некоторых вопросах

поступления граждан Российской Федерации на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. 01.10.2014. № 223.

8. Приказ МВД России от 05.05.2018 № 275 (ред. от 14.01.2020) «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

9. Дикусарова М.Ю., Агрицкая А.И., Волуулина А.Н. Теоретико-методологические подходы к исследованию занятости населения // Экономическая наука и практика: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2018 г.). Чита: Издательство Молодой ученый, 2018. С. 1-4.

10. Образование для инновационных обществ в XXI веке (принято лидерами «Группы восьми» в Санкт-Петербурге по итогам саммита 16 июля 2006 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/supplement/3717>

11. Официальный сайт Белгородского юридического института МВД России им. И.Д. Путилина: Абитуриентам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://белюи.мвд.рф/Postuplenie>

Пермякова А.В., Картыгин А.В., Юсупова С.С.

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

РОЛЬ КУРАТОРА УЧЕБНОЙ ГРУППЫ В ПОДГОТОВКЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В данной работе рассматривается модель организации работы кураторов студенческих групп, их роль в процессе адаптации студентов к обучению в Вузе.

Ключевые слова: адаптация, образование, студент, куратор, личность.

Происходящие в современной России преобразования, изменения в социальной среде и общественной идеологии, предъявляют новые требования к качеству подготовки специалистов с высшим образованием.

Высшее образование имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства,

удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации [1].

Одним из требований, предъявляемых к выпускникам технических вузов в условиях постоянно меняющихся условий развития современного общества, экономики, науки и производства стала проблема обучения и воспитания личности высококвалифицированного специалиста способного решать актуальные производственные задачи. Приоритетной задачей высшего образования является предоставление возможности всем студентам без исключения для реализации своего творческого потенциала в условиях открывающихся возможностей при реализации личных планов. Все вышеперечисленное делает современное высшее образование одним из звеньев в процессе формирования будущего общества.

Студенческая жизнь начинается с момента поступления в высшее образовательное учреждение и поэтому успешная адаптация студентов к обучению в вузе является актуальной современной проблемой, потому как от успешности адаптационного процесса во многом зависят дальнейшие развитие студента, как в личностном, так и в профессиональном плане. Большая часть современных студентов испытывает сложности в саморазвитии в условиях изменяющейся действительности [2-4].

Адаптация (от лат. *adaptatio* – приспособлять) – приспособление организма, личности или группы к измененным внешним условиям. Различают адаптацию физиологическую, при изменении строения и функций организмов к условиям существования; социально-психологическую при включении в новую группу; профессиональную при включении в новые условия труда[5].

В работах отечественных преподавателей, адаптация рассматривается с позиций деятельностного подхода и понимается как управляемый процесс, в результате которого смягчается вхождение адаптантов в новую профессиональную реальность через овладение ими системой адаптационных средств в условиях специально организованной деятельности [6-7].

К чему надо адаптироваться студентам?

Во-первых, к учебному процессу в ВУЗе. Обучение в Вузе отличается от организации учебы в школах, выпускниками которых является большинство первокурсников. С одной стороны, первокурсник должен проявлять большую самостоятельность и активность в освоении знаний, с другой стороны – это требует большей ответственности за свое образование. В связи с этим недавнему школьнику необходимо адаптироваться к новым для него требованиям учебного процесса. Не случайно многие студенты-первокурсники ощущают психологический дискомфорт.

Во-вторых, студенты адаптируются к новому коллективу. Процесс адаптации зависит от обстановки в студенческом коллективе, от психологического климата, от того, насколько интересно, комфортно, безопасно чувствует себя учащийся во время занятий, в ситуациях взаимодействия с товарищами и педагогами.

В-третьих, студенты адаптируются к новым условиям жизни. На первый план выступает самостоятельная организация учебы, организация быта и своего свободного времени, появление новых степеней свободы в организации своих занятий и быта, которые еще недавно были им недоступны.

В-четвертых, студенты также адаптируются и к новым отношениям с родителями. Подросток становится постепенно независимой личностью. От радости, что поступил в Вуз и освобождения от постоянной опеки родителей у новоиспеченного студента возникает эйфория, что влияет на учебный процесс отрицательно.

Как адаптироваться к новым условиям жизни? На эти и другие вопросы помогают ответить кураторы студенческих групп.

Куратор (лат. *curator* = попечитель, опекун) – лицо, которому поручено наблюдение, присмотр за ходом определённой работы или цикла работ [8]. Мы считаем, что на него также возложено создание коллектива. Но кураторство – это не только процесс воспитания, а и возможность живого общения преподавателей и студентов, которое ведет к саморазвитию обеих сторон.

Куратор студенческой группы является связующим звеном между студентами и администрацией ВУЗа, что позволяет

контролировать учебно-воспитательный процесс и помогает им влиться в коллектив.

Куратор - не только организует работу студентов, он - менеджер, но главное не в этом. Это человек, к которому студент может обратиться, по любому вопросу, который его интересует. Это наставник, который дает уверенность студенту в том, что он ему обязательно поможет. Не быть равнодушным - вот девиз воспитательной работы! Надо быть внимательным и беспристрастным даже в мелочах. Если наставник узнает своих студентов, узнает что им интересно, какие у них проблемы, чем они живут, а учащиеся начнут доверять своему наставнику, увидят, что он искренен и реально хочет и может помочь, значит это действительно куратор, а не просто должность на бумаге.

Для многих студентов куратор - это, прежде всего ассессор, а также не просто источник получения информации, но и активный участник студенческой жизни, способствующий разностороннему развитию личности студента. В ситуациях, в которых студенты не могут справиться самостоятельно, куратор исполняет роль самого близкого им человека, которому можно доверить все свои проблемы, на которого они надеются, и могут получить помощь.

У студента повышается учебная деятельность, желание развиваться, когда он убежден, что все в порядке и это создает благоприятную среду для обучения. Наставник должен ставить в центр своей работы - личность студента.

Изучив опыт работы наставников в ВУЗе можно выделить несколько типов кураторов:

1. Первый - «ИСТОЧНИК ИНФОРМАЦИИ». Который считает, что он должен просто осведомлять студентов о какой-нибудь информации (о расписании, о медосмотре, о каких-либо мероприятиях и т.д.), не считая нужным вникать в жизнь группы

2. Второй - «КООРДИНАТОР» - наставник считающий, что нужно организовывать внеурочные мероприятия, активно участвует в выборах старосты, старается разрешить межличностные конфликты

3. Третий куратор, очень близко принимающий проблемы учащихся, вникающий в их откровения и старающийся помочь советом. Он много личного времени тратит на психологическую

помощь ученикам, слишком близко принимает их проблемы к сердцу и рискует быстрым эмоциональным срывом.

На сленге студентов такого куратора можно назвать «МОЗГОПРАВ», или «ПСИХОТЕРАПЕВТ».

4. Четвертый - «БЛАГОДЕТЕЛЬ». Этот куратор решает за своих студентов практически все проблемы, требует полного подчинения его решениям, ссылаясь на свой жизненный опыт, что нередко лишает учащихся инициативы.

5. Пятый - «ТОВАРИЩ». Он участвует во многих групповых мероприятиях. Его принимают, он пользуется уважением, но при этом он забывает дистанцироваться, что мешает куратору в необходимых случаях предъявить определенные требования своим студентам. Чаще это молодые преподаватели.

6. Шестой - формально числится куратором, только потому, что он не считает необходимым выполнять какие-либо обязанности и нечетко представляет круг своих обязанностей и не осознает, чем живет его группа. Это «БЕСПЕЧНЫЙ или НЕСЕРЬЕЗНЫЙ» куратор.

7. Седьмой - «РУКОВОДИТЕЛЬ». Он сам не заинтересован в жизни студенческой группы, в основном считает, что контроль за пропусками студентов это и есть все функции куратора.

Если соединить все черты каждого типа куратора в один, то будет идеальный тип куратора.

Но не будем забывать, что в функции наставников каждого вида входят в одинаковой значимости четыре основные задачи:

- информационная, информирование студентов о научных мероприятиях, изменении в расписании, культурных и развлекательных программах, организуемых на факультете;
- организационная, присутствие куратора в группе оказывает влияние на сплоченность студентов, формирует благоприятный социально-психологический климат;
- вспомогательная, решение в режиме реального времени проблем возникающих у студентов в связи с академическими задолженностями;
- контролирующая, контроль за соблюдением студенческой группой правил внутреннего распорядка.

Поэтому следует рассмотреть новые подходы к совершенствованию функций кураторов, которые создают условия для осуществления воспитания вузовской молодежи.

Куратор должен быть:

- не ограничен в деятельности со студентами;
- демократичен;
- у куратора должны совпадать интересы со своими студентами.

Благодаря такому подходу функциональные обязанности вузовского педагога расширяются, дополняются воспитательными полномочиями и становятся одним из показателей становления личностно-профессиональной позиции преподавателя.

Таким образом, куратор – помощник саморазвития студента, совершенствования личности учащегося и это и есть важнейшая функция. Выполнение этой функции требует иных действий, нежели те которые использовались ранее «формирующей» педагогикой. Мы рассматриваем функции куратора не как запрет чего-либо, а помощь, вместо требования-совместная работа и анализ ситуации, поиск самостоятельных решений, доверие и уважительный диалог вместо назидания и недоверия и конечно же - духовная поддержка. Работа наставника помогает студенту адаптироваться к условиям вуза, создает дружественную обстановку в группе, сплачивает коллектив.

Роль куратора учебных групп трудно переоценить в подготовке высококвалифицированных специалистов.

Литература:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) - <https://base.garant.ru/77687681/>

2. Арендачук И.В. Воспитательная работа как компонент психолого-педагогического сопровождения адаптации первокурсников к образовательной среде вуза. //Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. 2015 №4. - с. 81-91.

3. Гебель Е.С. Адаптация первокурсников к учебно - воспитательному процессу // Высшее образование в России. 2016. № 10 (205). С. 144-147.

4. Кузьмишкина А. А., Кузьмишкина Н. А., Забиров А. И., Гарькин И. Н. Адаптация студентов первого курса в вузе // Молодой ученый. - 2014. - №3. - с. 933-935.

5. Педагогический тезаурус: учебное справочное пособие / автор-составитель И.А. Тютюкова. – М.: В. Секачев, 2016. – 160 с.

6. Сергеев В.П. Деятельностный подход к разработке модели подготовки современного специалиста / В.П. Сергеев и др. // Вестник Казанского технологического университета. - 2008. - № 3. - с. 122-126.

7. Купавцев А.В. Интенсивно - деятельностное обучение как основа компетентностного подхода к профессиональному образованию в техническом университете. // Вестник МГТУ им. Н.Э. Баумана. Серия естественные науки. - 2012. - № 2(45). - с. 113-119.

8. Булыко А. Н. Большой словарь иноязычных слов. 35 тыс. слов. – М.: «Мартин», 2004

Петрова Е.Э., Акимова Г.З.

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

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Проблема трудоустройства выпускников ВУЗов является актуальной уже на протяжении нескольких десятков лет. Акцент в деятельности министерств сделан на решение данных вопросов и уже проводятся различные реформы в данной сфере. Однако не все они нашли положительный отклик как у выпускников и работодателей, так и у всей общественности в целом.

Для полного рассмотрения данного вопроса следует опираться, например, на научные работы М.С. Третьякова [1]. Исследователи считают, что эту проблему поможет решить тесное сотрудничество работодателей с университетами. А вот другой исследователь, Е.П. Илясов [2], считает, что рынок переполнен специалистами с высшим образованием, чьи знания и навыки не соответствуют заявленным в дипломе.

В тоже время многие исследователи видят корень проблемы в кризисном состоянии экономики России. Значительный вклад в исследования внёс Е.Е. Стецунов,

который говорит о дисбалансе информационного доступа на рынке труда. Он считает, что с решением проблемы трудоустройства должны помочь специальные центры содействия при образовательных организациях.

Эксперты называют трудоустройство выпускников в год выпуска показателем востребованности ВУЗа. Для расчёта показателя, который используется для Государственной программы РФ «Развитие образования», учитывается общая численность очников, которые смогли трудоустроиться по специальности в первый год после выпуска.

Для корректного анализа трудоустройства выпускников государство применяет различные способы. Так, например, в 2015 году Минобрнауки подписало с ПФР и Рособrnадзором соглашение о предоставлении информации. Так учитывались отчисления работодателя в Пенсионный фонд с официально трудоустроенного выпускника ВУЗа.

Кроме того, по данным РБК чаще других находят работу выпускники медицинских ВУЗов [14] (рис.1.). Эксперты видят проблемы трудоустройства в основном в неспособности многих абитуриентов адекватно подойти к выбору своей будущей специальности, однако велико влияние отраслевой специфики региона, поступающими не учитывается избыток подобных специалистов на местном рынке труда. Также многие работодатели недовольны уровнем подготовки выпускников, а выпускники не находят работу в своей сфере с затребованным уровнем зарплаты.



Рис.1. Удельный вес выпускников с ВО, трудоустроившихся по связи с полученной специальностью на 2017г., %.

Проблема оценки качества проведённых реформ заключается в ежегодном выпуске специалистов. Кого-то реформы коснулись перед самым выпуском, кого-то во время учёбы, а кто-то пришёл в уже реформированный ВУЗ. Какая оценка в таком случае будет качественна? А также следует учесть, что реформы – дело долгое и многоплановое, постепенно затрагивающее различные сферы образования.

Одним из вариантов мониторинга и решения проблем являются опросы. Они помогают выявить незаметные или неявные проблемы трудоустройства молодых специалистов (рис.2). Большинство выпускников видят основную проблему в недостатке опыта работы. Но некоторые считают, что этот момент поможет решить стажировка, которую проводят многие компании, чтобы оценить своих будущих специалистов. Есть небольшой процент тех, кто выбрал обучение по не самой востребованной профессии и теперь ощущает нехватку вакансий. Меньше десятой части опрошенных недовольны зарплатой, которую им выставляют работодатели. И лишь некоторые выпускники считают, что получили недостаточно знаний и навыков для трудоустройства на желаемую вакансию.

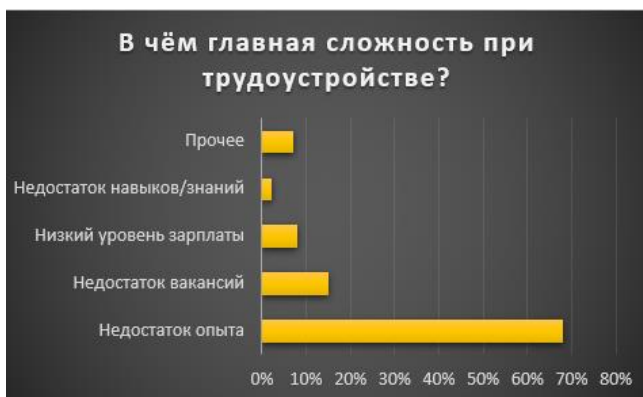


Рис.2. «В чём главная сложность при трудоустройстве?»
(2018-2019г.)

Необходимость мониторинга трудоустройства выпускников ВУЗов возникла в связи с тенденцией к увеличению процента безработицы среди них. Для сравнения, в

2000 году уровень безработных выпускников составил 20,5%, а в 2019 уже 36%.

Благодаря мониторингу была обнаружена асимметрия в объёме спроса и предложения на рынке труда. В большинстве своём без работы остаются специалисты общих гуманитарных направлений, как то: «Юриспруденция» или «Экономика и управление». Поэтому государство старается регулировать количество бюджетных мест на этих направлениях.

Кроме того, диплом бакалавра или магистра в глазах большинства работодателей являются одинаковыми и говорят о высшем образовании. Только треть работодателей видит в бакалаврах потенциальных работников с незаконченным высшим образованием. Но не только работодатели, даже сами выпускники считают диплом бакалавра документом о высшем образовании.

Необходимо повышать уровень доверия населения к государственным службам занятости, у которых процент трудоустройства граждан превышает семьдесят процентов. Однако большинство выпускников ВУЗов предпочитают скорее устроиться на работу, пусть даже не по специальности. Статистика подтверждает это – по данным Росстата более 40% занятых с высшим образованием работают не по той специальности, которую они получили при обучении в ВУЗе..

Многие студенты при выборе своей будущей специальности ориентируются на престижность профессии, а не на её востребованность. Однако это один из главных факторов их будущего успешного трудоустройства. Вот, например, топ-10 профессий, которые востребованы в 2020 году

- Специалисты в сфере инженерии и архитектуры;
- Врачи и медработники;
- Преподаватели и учителя;
- Менеджеры по продажам;
- Креативные дизайнеры;
- Менеджеры по персоналу;
- Менеджеры высшего звена;
- Аналитики;
- Бухгалтеры и аудиторы.

Каждый год список сильно не меняется, но самыми востребованными много лет остаются и будут оставаться хорошие врачи, учителя, бухгалтеры и аналитики, инженеры и архитекторы. Опираясь на подобные списки, абитуриентам, вчерашним школьникам, нужно выбирать специальности по

способностям и интересам, в таком случае они с наибольшей вероятностью продержатся до конца обучения и смогут успешно трудоустроиться, а затем и стать хорошими специалистами.

Однако не стоит делать упор только в одном направлении. Выпускник должен быть с развитыми личностными качествами, широким кругозором и обладать быстрой обучаемостью. В таком случае шансы на успешное трудоустройство ещё больше повышаются. Статистика говорит, что выпускники, обладающие перечисленным набором качеств, способны быстро переключиться на смежную специальность. Это называется профессиональной мобильностью. И именно это качество очень ценят работодатели. В современных условиях работы, с учетом кризисных ситуаций, важно уметь совмещать несколько разнонаправленных специальностей.

Современные реформы системы высшего образования предполагают приобретение студентами знаний и навыков, позволяющих поддерживать высокий уровень профессиональной мобильности, а, соответственно, и мобильности рынка труда. Основа для этого навыка закладывается в ВУЗе, но развивается в течение всей жизни человека как работника, специалиста и профессионала.

Абитуриентам следует заранее начать узнавать динамику спроса и предложения на рынке труда и прогноз по интересующим их специальностям на ближайшие пять-шесть лет, а после каждый год мониторить ситуацию. Конечно, те, кто поступают на самые востребованные направления, могут отнестись к этому не столь серьёзно. И всё же молодые люди должны уметь оценивать и учитывать скорость изменения реалий жизни: политику, экономику, социальные и правовые аспекты. Всё это прямо или косвенно скажется на востребованности профессии. Наличие сформированной или ещё формирующейся профессиональной мобильности у студента и будущего выпускника позволит гармонично связать личные интересы, качества и навыки с требованиями работодателей. Важно развивать у студентов способность преподносить свои умения и навыки с нужной стороны, а также не останавливаться в их развитии, совершенствоваться и узнавать новое. Это позволит в будущем решить не только проблему индивидуального трудоустройства, но и многие другие социальные проблем.

Литература:

1. Третьяков М.С. Проблемы трудоустройства выпускников образовательных учреждений на региональном рынке труда // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2008. № 85. С. 365-369.
2. Илясов Е.П. Взаимодействие вузов и работодателей в условиях развития рыночных отношений в экономике и проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования // Ученые записки Казанского университета. Сер.: Гуманитарные науки. 2008. № 4, т. 150. С. 208-221.
3. Зайцева Т.М., Булатова А.Г. Перспективы трудоустройства выпускников вуза (на материалах АЛТГУ) // Международный научно-исследовательский журнал. 2014. № 1-3 (20). С. 21-23.
4. Цепалева И.А. Выпускники Академии и рынок труда // Высшее образование в России. 2009. № 7. С. 69-74.
5. Стецунов Е.Е. Трудоустройство выпускников системы профессионального образования в условиях кризиса: проблемы и перспективы. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/trudous-troystvo-vypusnikov-sistemy-professionalnogo-obrazovaniya-v-usloviyah-Mzisa-problemy-i-per-spektivy>
6. Пугач В.Ф., Федорова Е.А. Трудоустройство выпускников российских вузов (статистико-социологический анализ) // Высшее образование в России. 2011. № 10. С. 136-146.
7. Балуева Т.В. Постдипломная мобильность выпускников государственных вузов и бизнес-школ: сравнительный анализ // Известия Волгоградского государственного технического университета. 2015. № 2 (155), т. 20. С. 69-75.
8. Воловская Н.М., Плюснина Л.К., Русина А.В. Мониторинг трудоустройства выпускников в системе оценки деятельности вуза // Теория и практика общественного развития. 2014. № 19. С. 23-27.
9. Гуртов В.А., Питухин Е.А., Насадкин М.Ю. Эффективность деятельности вузов с позиции трудоустройства выпускников // Высшее образование в России. 2013. № 10. С. 19-27.
10. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы:

распоряжение Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р.
URL: <http://минобрнауки.рф/documents/3409>

11. Подведены итоги мониторинга трудоустройства выпускников российских вузов. URL: <http://минобрнауки.рф/новости/5864>
12. Российский статистический ежегодник - 2015. М., 2015.
13. Реестр вузов России: трудоустройство выпускников. URL: <http://media.rspp.ru/document/1/c/5/c5a1415f5c8dad447e5179d3eb5f1a70.pdf>

Пигорева А.А.

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

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РЕГИОНА И ДЕТЕРМИНАНТЫ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ

Современный этап регионального социально-экономического развития характеризуется прогрессирующей конкуренцией регионов за создание благоприятных условий ведения бизнеса и повышения качества жизни населения, обозначив, тем самым, проблему достижения конкурентных преимуществ, которая становится одной из главных в экономической, политической и деловой сферах. Кроме того, в условиях нестабильного экономического развития, осложняемого последствиями мирового финансового кризиса, конкурентоспособность является ключевым фактором, способным обеспечить инновационное развитие и сформировать устойчивые конкурентные преимущества региона и страны в целом.

Наряду с этим, в настоящее время в условиях, диктуемых процессами глобализации, когда приоритет в высоких темпах освоения новых знаний и создания инновационной продукции являются ключевыми факторами конкурентоспособности национальных экономик и эффективности их стратегического развития, региональные аспекты выступают в качестве самостоятельной социально-экономической единицы, для которой характерны свои конкурентные преимущества [1, 12]. Кроме того, заметное усиление политических и экономических позиций регионов в мировой экономике, являющееся ключевой экономической тенденцией последнего десятилетия, закономерно приводит к тому, что регионы начинают играть

значительную роль в международной торговле, а соответственно и в международном разделении труда, поскольку «глобализирующийся мир - это мир городов и окружающих их территорий» [4]. Следовательно, события на внутригосударственном и субнациональном уровне дали толчок нынешним процессам регионализации, в ходе которой регионы становятся полноправными субъектами международной конкуренции, занимая собственные уникальные позиции.

Таким образом, необходимо сделать закономерный вывод о том, что мировая экономика, выступающая в качестве многоуровневой и глобальной системы хозяйствования, характеризуется качественными изменениями, связанными с глобализацией, неравномерностью развития, а также обострением конкурентной борьбы между странами, регионами и фирмами. Изложенные обстоятельства позволяют определить конкурентоспособность как основу для разработки стратегии развития страны, региона и фирмы, поскольку в ситуации, при которой рынок приобретает признание в качестве общественизированной ценности, преимущества любого государства во все большей степени будут определяться именно конкурентоспособностью его производителей. Помимо этого, «конкурентоспособность» является ведущим понятием, определяющим эффективность хозяйствующего субъекта, а также представляет собой главный механизм рынка и прогрессивный двигатель экономического роста, который создает предпосылки для успешной деятельности на мировом рынке.

Что касается понятия «конкурентоспособность региона», то в экономической литературе предлагаются следующие его определения:

– обусловленное экономическими, социальными и иными факторами положение региона и его отдельных товаропроизводителей на внутреннем и внешнем рынках, отражаемое при помощи показателей, которые характеризуют текущее состояние и динамику развития данного региона;

– способность создания условий с целью наращивания региональных ресурсов (инновационных, интеллектуальных, инвестиционных), необходимых для обеспечения потенциала конкурентоспособности субъектов хозяйствования, что позволит достичь устойчивых темпов роста ВРП (валовой

региональный продукт) и оптимального уровня качества жизни населения.

Кроме того, следует отметить, что классификационная особенность региональной конкурентоспособности заключается в том, что, с одной стороны, она выступает в качестве социально-экономической системы, а с другой, — представляет собой упорядоченный комплекс, элементы которого обеспечивают эффективное функционирование региона в условиях значительного усиления и усложнения конкурентной борьбы, а также способствуют достижению стратегических целей в области интенсификации и повышения инновационного развития.

В свою очередь, регион, как социально-территориальное образование, представляет собой устойчивую систему взаимосвязанных элементов регионального воспроизводства, а также выступает в качестве активного экономического агента и субъекта конкурентного взаимодействия, что, главным образом, способствует образованию социальной и производственной инфраструктуры на уровне региона, и осуществлению самостоятельной социально-экономической политики.

Таким образом, отметим, что конкурентоспособность обладает динамичным и кратковременным характером, проявляющемся в качестве вариативного свойства экономического субъекта в рамках определенного конкурентного поля на конкретном временном этапе, вследствие чего ключевым свойством конкурентоспособности становится ее относительность. Указанное обстоятельство обуславливает необходимость непрерывного воспроизводства и системного повышения конкурентоспособности региона как постоянного возобновления его конкурентных преимуществ на более высоком количественно-качественном уровне, предполагая, тем самым, повышение эффективности использования всех имеющихся территориальных ресурсов и выявление новых условий и факторов оптимального развития региона.

Обращаясь к исследованию данного вопроса, следует указать, что идея конкурентоспособности в мировой экономической теории была сформулирована А. Смитом в XVIII веке [10], а затем получила развитие в теории сравнительных преимуществ Д. Рикардо (XIX в.), которая, в свою очередь, легла в основу теории международной торговли.

В рамках развития теории международной торговли, экономисты Э. Хекшер и Б. Олин (XX в.) трансформировали идею Д. Рикардо в теорию обеспеченности факторами производства: страны экспортируют продукты интенсивного использования избыточных факторов, а импортируют продукты интенсивного использования дефицитных для них факторов.

Если обратиться к исследованию проблемы конкурентоспособности региона в экономической литературе, необходимо отметить, что в конце прошлого столетия профессор Р. И. Шнипер предложил подход к определению конкурентных позиций регионов и их оценке. Согласно данному подходу, конкурентоспособность региона зависит от способности региональных властей поддерживать баланс территориальных интересов: социально-политических, экономических, межотраслевых и культурно-бытовых [2-3, 5-6].

Наяду с этим, представители уральской научной школы утверждают [4, 7], что в современных условиях конкурентоспособность региона зависит от следующих сравнительных преимуществ:

- природные условия;
- эффективность функционирования общественно-политической и государственно-правовой систем, которая осуществляется посредством результативной стратегии развития региона и оптимальной налоговой политики;
- уровень развития науки, техники, и степень их результатов в производственном процессе региона.

Обратим особое внимание и на неценовые теории конкурентоспособности, центральное место среди которых занимает теория М. Портера – основоположника американской школы конкурентоспособности стран и регионов, который сформулировал пять взаимосвязанных между собой гипотез конкурентоспособности. Так, по замечанию М. Портера, в конкурентные отношения на мировом рынке вступают не страны, а конкретные фирмы. Поскольку страны и, в частности, регион, представляют собой среду, на основе которой создаются условия, способствующие росту конкурентоспособности фирм. М. Портер, таким образом, сформулировал теорию конкурентного преимущества стран, суть которой заключалась в обосновании так называемого «конкурентного ромба», раскрывающего ключевые детерминанты экономики, формирующие конкурентную среду для фирм.

Кроме того, М. Портером были сформулированы подходы к оценке механизмов формирования конкурентоспособности региона, которые основаны на «концепции конкурентоспособности страны» и модели «национального ромба».

Так, обращаясь к «концепции конкурентоспособности страны», уровень конкурентоспособности региона следует оценивать при помощи так называемых показателей в расчете на душу населения:

- размер ВРП (валового регионального продукта);
- величина производственных ресурсов (основные фонды);
- величина природных ресурсов;
- величина человеческих ресурсов (уровень образования);
- уровень прямых инвестиций в экономику региона с учетом необходимого для воспроизводства объема, в том числе и в наукоемкое производство;
- уровень жизнеобеспечения населения на основании международных стандартов и соответствующих индикаторов.

В свою очередь, согласно модели «национального ромба», целью которой является оценка факторов формирования конкурентоспособности региона в целом и возможности воздействия региональных органов власти на ее составляющие, уровень конкурентоспособности региона может быть исследован на основании четырех взаимосвязанных направлений (детерминантов), образующих так называемый «региональный ромб»:

- параметры факторов (природные ресурсы, квалифицированные кадры, капитал, инфраструктура);
- условия спроса (уровень дохода, эластичность спроса, а также требовательность потребителей к качеству товара и услуг);
- родственные и поддерживающие отрасли, которые обеспечивают фирму необходимыми ресурсами: информация, банковские, страховые и иные услуги;
- стратегии фирм и их структура, создающие конкурентную среду и развивающие необходимые конкурентные преимущества.

Следует также отметить, что конкурентные преимущества региона включают в себя не только выгодное географическое положение и обеспеченность природными ресурсами, но и

другие факторы, приобретающие на данном этапе все большее значение и являющиеся результатом совместных усилий региональных властей и общественных организаций [9]:

- макроэкономическая устойчивость;
- сбалансированность бюджетно-финансовой системы;
- институциональная среда;
- человеческий капитал;
- развитая инфраструктура;
- инвестиционная привлекательность региона.

Наряду с отмеченными выше факторами, также укажем, что при анализе конкурентоспособности региона особое значение необходимо уделять ее количественно-качественной оценке и сравнению с другими территориями. Так, М. Портер, характеризуя конкурентоспособность стран, выделил стадии, которые будут определять текущий этап развития каждого государства:

- стадия факторов производства;
- стадия инвестиций;
- стадия инноваций (на этой стадии все четыре детерминанты «конкурентного ромба» развиты, страна находится на высоком уровне экономического развития, что обусловлено переходом от импорта технологий к их созданию);
- стадия богатства.

Страны поэтапно с различным успехом проходят все четыре стадии, обретая тот или иной уровень конкурентоспособности. Период нахождения на каждой из стадий достаточно индивидуален и зависит от ряда внешних и внутренних факторов в историческом процессе развития страны. При этом общий успех и позиции страны в международной конкуренции напрямую связаны со скоростью прохождения очередной стадии основными отраслями международной специализации:

- На стадии, движимой факторами производства, ключевую роль играет высокий уровень обеспеченности региона какими-либо факторами, обладающими исключительно высокими качественными характеристиками и представляющими основу экономики;

- На стадии, движимой инвестициями, основным элементом выступает активное инвестирование и привлечение инвестиций. Здесь происходит развитие имеющихся факторов, в том числе региональной конкурентоспособности и внутреннего

спроса;

– Стадия, движимая инновациями, требует задействования всех четырех детерминант М. Портера. Нехватка каких-либо ресурсов легко восполняется за счет импорта, причем сальдо экспорта-импорта положительное, а экспорт, в свою очередь, основан на более технологичных и, следовательно, дорогостоящих товарах;

– Стадия богатства, в отличие от вышерассмотренных стадий, представляет собой стадию упадка. Так, для данной стадии характерно снижение уровня конкурентоспособности отраслей производства, уменьшение объема инвестирования и степени развития конкурентоспособности. Поэтому главной характеристикой указанной стадии является поиск конкурентных преимуществ, а именно необходимых ресурсов и инвестиций, в совокупности с изменением стратегии экономического развития региона.

Таким образом, на взгляд авторов, конкурентоспособность региона характеризуется способностью региона обеспечивать эффективность использования имеющегося экономического потенциала, динамику роста уровня жизни населения и доходов собственникам капитала. Следовательно, территории, которые имеют статус самостоятельного хозяйствующего субъекта, вынуждены вступать в конкурентную борьбу за экономические ресурсы: финансовые, предпринимательские и трудовые. По этой причине региональная власть на территориальном уровне ставит во главу угла своей деятельности предоставление оптимальных экономических условий, защиту интересов крупных структурообразующих предприятий региона, обеспечение возможности для самостоятельного налаживания международных связей, а также формирование комплекса административных мер, направленных на поддержку местного производства [1].

Поскольку анализ региональной конкурентоспособности позволяет определить, насколько эффективно используются приоритетные возможности региона, а также выявить резервы, способствующие усилению его конкурентных преимуществ, следует обосновать необходимость методики и алгоритма оценки конкурентоспособности региона [11].

Отечественная литература предлагает ряд методик, базирующихся, главным образом, на основе интегральной оценки уровня конкурентоспособности региона, включающей в

себя статистические показатели, методы экспертных оценок и ранжирования, что, посредством математического инструментария, будет способствовать определению позиций региона в экономическом пространстве (рис. 1).

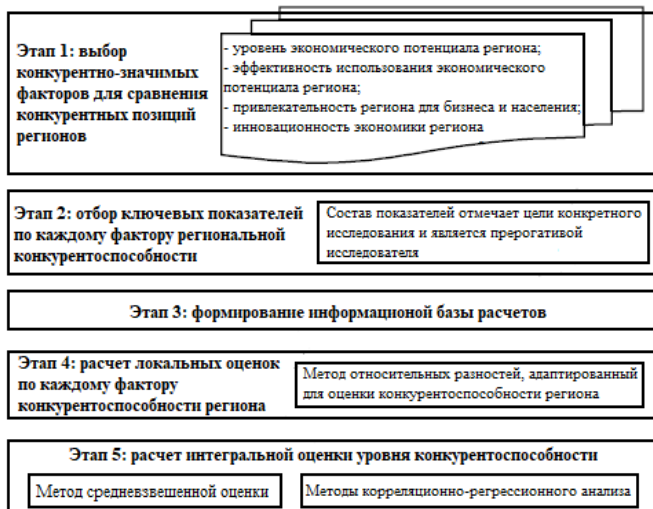


Рис. 1. Алгоритм оценки уровня конкурентоспособности региона [8]

Наряду с указанным, предложенный алгоритм следует также дополнить характеристикой количественных и интегральных методов, которые представляют собой исходную базу для оценки уровня конкурентоспособности региона:

1. Количественные методы оценки региональной конкурентоспособности ориентированы на макроэкономические показатели социально-экономического развития региона, которые необходимы для характеристики накопленного потенциала и определения динамики развития отдельных процессов на региональном уровне:

– Интегральный показатель социально-экономического развития - ориентация на экономические и социальные показатели региона с акцентом на ВРП (валовый региональный

продукт), что позволит оценить регион с точки зрения экономической стабилизации;

– Интегральный показатель уровня социального благополучия – анализ уровня социального благополучия населения региона, на основе показателей социальной напряженности и уровня жизни населения.

2. Интегральные методы оценки, в свою очередь, рассматривают конкурентоспособность в качестве трехкомпонентной системы, элементами которой являются экономический потенциал региона, эффективность функционирования хозяйственного механизма и инвестиционная привлекательность.

Принимая во внимание вышеуказанные методики оценки конкурентоспособности региона, следует провести анализ факторов, которые в значительной степени способны отражать процессы, происходящие в экономическом пространстве региона, и направлены на обеспечение лидирующих позиций территориальных образований на международном рынке. Ключевыми из указанных конкурентно значимых факторов являются:

- уровень экономического потенциала региона;
- привлекательность региона для бизнеса;
- инновационность экономики региона;
- эффективность использования экономического потенциала региона;
- привлекательность региона для населения (рис.

2).

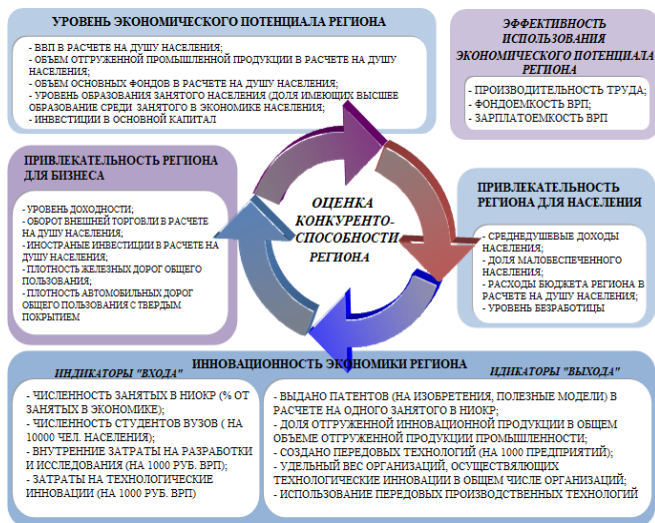


Рис. 2. Система показателей оценки конкурентоспособности региона [12]

Отмеченные на рисунке факторы позволяют разработать ряд предложений по повышению конкурентоспособности регионального предпринимательства:

– развитие сотрудничества власти, поддержка инновационно- активных предпринимателей и развитие в регионе форм государственно-частного партнерства;

– льготы на инвестиции, займы и дотации, что будет способствовать повышению конкурентоспособности малых и средних предприятий, выводу их на внешний рынок и повышению привлекательности региона на мировой арене;

– стимулирование банковских инвестиций в основные производственные фонды, в том числе путем предоставления им государственных гарантий;

– создание в регионе государственных лизинговых компаний;

– совершенствование нормативно-правовой базы регистрации и осуществления деятельности малого и среднего бизнеса;

– оперативность реагирования на изменения рыночной конъюнктуры (технология мониторинга конъюнктуры соответствующего сегмента рынка, а также идентификация и трансформация выявленной потребности в проект);

– ориентация на постоянную реализацию возможностей оперативного обновления технологий;

– постоянство инновационного поведения, проявляемого в повышении скорости осуществления инноваций во всех сферах деятельности малого и среднего предпринимательства (от производимой продукции и оказываемых услуг, до использования новых управленческих технологий и мотивации персонала предприятия);

– использование новых технологий маркетинговых исследований и активной рекламы, доступной малому и среднему бизнесу.

Анализ рассмотренных выше факторов позволяет сделать вывод о том, что в экономической сфере категория «конкурентоспособность» соответствует установленным требованиям рынка и, что немаловажно, определяет действия участников конкурентной борьбы по закреплению и расширению своих позиций, а также мобилизует экономических агентов на соответствующую деятельность, в рамках заданной субъектами рынка тенденции (рис. 3).



Рис. 3. Роль конкурентоспособности в рыночных отношениях [13]

Как упоминалось выше, современная экономика основана на формирующих ее микро-, мезо и макроуровнях, которые представляют собой не только региональные и хозяйственные

комплексы национального масштаба, но и различного рода формы экономической деятельности, характеризующиеся набором определенных показателей и преимуществ, а также специфических подходов и методов исследования, по сравнению с другими отраслевыми единицами. Исходя из этого, необходимо определить, при помощи каких средств и способов могут достигаться поставленные цели субъектами конкурентной борьбы в современных рыночных условиях хозяйствования:

– ресурсные средства – способность обладать природными или приобретенными средствами особого качества и количества;

– операционные средства – выступают в качестве оценки степени эффективности использования имеющихся у данного региона ресурсов;

– программно-стратегические средства – характеризуют стратегию развития субъекта, обладающего абсолютными конкурентными преимуществами.

Резюмируя и обобщив вышеотмеченные основания, следует указать, что конкурентоспособность положительным образом влияет на экономический рост и обеспечивает необходимый уровень защищенности отраслевым единицам. Поскольку, к примеру, предприятиям, деятельность которых обладает необходимым уровнем экономической безопасности, обеспечены оптимальные и эффективные условия для выпуска товаропроизводителями продукции, а также способности вести конкурентную борьбу с другими организациями, выпускающими аналогичные товары. Наряду с этим, оказываемая предприятиям государственная поддержка, направленная на активное внедрение инноваций, а также проведение необходимых исследований и разработок, будет способствовать расширению бизнес индустрии в области экономической конъюнктуры (привлечение к деятельности и обучение высококвалифицированных специалистов), а также формированию основы стратегии модернизации страны, посредством использования рыночных стимулов экономического развития.

Таким образом, конкуренция предоставляет государству возможность использования инновационных активов в качестве конкурентной борьбы на мировой хозяйственно-экономической арене. Кроме того, как уникальное экономическое явление,

конкуренция выполняет ряд важнейших функций, основными из которых являются:

- определение рыночной стоимости и цены предложения товара;
- реализация процесса экономической дифференциации товаропроизводителей;
- создание принципов, регламентирующих перераспределение и развитие индивидуального капитала как части совокупного капитала, в современных условиях формирования экономики.

Наконец, важно отметить, что конкуренция выступает в качестве главного двигателя прогресса, который создает структурные отраслевые изменения и выводит субъектов экономического соперничества на новый уровень, раскрывая, тем самым, потенциал предприятий-конкурентов и их способности в борьбе за лучшие условия на рынке сбыта. Но, тем не менее, любому хозяйствующему субъекту необходим механизм, направленный, главным образом, на повышение уровня производственных показателей деятельности предприятия и обеспечение экономической безопасности, в качестве которого и выступает конкуренция, без развития которой современные тенденции и условия рынка становятся невозможными.

Литература:

1. Гельвановский М. И., Жуковская В. М. О методах межстранового сопоставления показателей конкурентоспособности // *Вопр. статистики*. 2000. № 3. С.18–24.
2. Коломак Е. А. Анализ факторов конкурентоспособности региона // *Регион: экономика и социология*. 2009. № 3. С. 87–115.
3. Конкурентоспособность и стратегические направления развития региона. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2008. 528 с.
4. Конкурентоспособность региона: новые тенденции и вызовы // Под ред. А. И. Татаркина. Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 2003. 208 с.
5. Ларина Н. И., Макаев А. И. Кластеризация как путь повышения международной конкурентоспособности страны и регионов // *ЭКО*. 2006. № 10. С. 2–26.

6. Панаедова Г.И., Сероштан М.В. Кластерная модель как стимулирующий инструмент развития субъектов Северо-Кавказского федерального округа // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2016. - №4(55). – С.108-115.

7. Прогнозирование социально-экономического развития региона // Под ред. В. А. Черешнева, А. И. Татаркина, С. Ю. Глазьева. Екатеринбург: Изд-во ИЭ УрО РАН, 2011. 1104 с.

8. Сердюкова Ю. С., Валиева О. В., Суслов Д. В., Старков А. В. Инновационная система в регионах России: оценка состояния и развития // Регион: экономика и социология. 2010. № 1. С. 179–197.

9. Сероштан М.В. Трудоустройство выпускников вузов в регионе: анализ и оценка: Монография. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2016. – 240 с.

10. Смит. А, Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: ЭКСМО, 2007.

11. Усатова Л.В., Арская Е.В., Костарная И.И. Анализ методов оценки финансового состояния организации // Управленческий учет. 2019. - №9, - С. 75-80.

12. Фатхутдинов Р. А. Глобальная конкурентоспособность. На стол современному руководителю // Р.А. Фатхутдинов. - М.: Стандарты и качество, 2016. - 464 с.

13. Философова Т. Г. Конкуренция. Инновации. Конкурентоспособность // Т.Г. Философова, В.А. Быков. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 296 с.

Пилипенко Е.А., Бондарь Е.А.

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

РОЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ АБИТУРИЕНТОВ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ АГРАРНОГО ВУЗА

В современном вузе время приемной кампании – самая горячая пора, наряду с сессиями и защитой выпускных квалификационных работ. В приемную комиссию приходят поступать выпускники школ, с результатами ЕГЭ. Зачастую на выбор того или иного вуза влияют баллы, полученные на экзамене, желание самого выпускника, территориальный

признак, профессии родителей. Существуют также результаты профориентационного исследования, которые время от времени проводятся школьными психологами. Чаще всего для профориентации используется дифференциально – диагностический опросник по Е. А. Климову. Это традиционно быстрый способ определить, какую профессиональную сферу деятельности может выбрать поступающий в вуз выпускник. В Белгородском государственном аграрном университете (ГАУ) существует определенная специфика профессиональной подготовки. Рассмотрим особенности профессиональной ориентации абитуриентов Белгородского ГАУ.

На протяжении 3 лет в приемной комиссии нашего университета проводилось профориентационное исследование абитуриентов. Основной целью исследования было выявить соответствие результатов дифференциально-диагностического опросника (ДДО) по Е. А. Климову выбранному направлению подготовки. Задачи были следующие: 1. Провести тестирование и индивидуальную профориентационную беседу с абитуриентами, поступающими в вуз; 2. Выявить процент совпадений; 3. Дать необходимые рекомендации при принятии решения о выборе того или иного направления подготовки. За эти годы в результатах исследования наблюдалась положительная динамика в пользу совпадения выбранного направления подготовки и количества набранных баллов в той или иной профессиональной сфере деятельности. Необходимо отметить, что в большинстве случаев инициатива участия в исследовании исходила как от родителей абитуриентов, так и от самих абитуриентов. Краткая характеристика испытуемых: средний возраст 15-17 лет (с учетом абитуриентов факультета среднего профессионального образования), общее количество 356 человек (средняя выборка за 3 года исследования), из них 150 юношей, 206 девушек, 211 представителей сельского населения, 145 человек – городские жители. Анализ результатов исследования показал некоторые закономерности и совпадения. Например, абитуриенты, выбравшие при поступлении, факультет ветеринарной медицины, набирали, как правило, одинаковое количество баллов в двух профессиональных сферах. А именно в таких профессиональных сферах, как «Человек – природа» и «Человек – художественный образ». Чем можно объяснить этот феномен? Для будущего ветеринарного врача наряду с такими профессионально важными качествами

как: наблюдательность, хорошая память, коммуникабельность; достаточная физическая сила; решительность, развитый интеллект, умение логически думать, а главное – любовь к животным, также необходимо богатое творческое воображение, которое помогает изучить многочисленные медицинские дисциплины. Дисциплины в рамках направления подготовки «Ветеринария» предполагают, что студенты неплохо будут справляться с рисунками, в частности по анатомии и физиологии животных. Также для поступающих на ветеринарный факультет абитуриентов характерно наличие за плечами музыкальной и хореографической школы. В свою очередь абитуриенты, поступающие на инженерный факультет, чаще всего набирали равное количество баллов в сферах «Человек – техника» и «Человек и знаковые системы». Данная закономерность объяснима тем, что наряду с техническими устройствами современные инженеры используют и информационные технологии. Абитуриенты, выбравшие экономический факультет набирали в равной степени баллы в сферах «Человек – человек» и «Человек – знаковые системы», что достаточно закономерно. Выпускники, поступающие на агрономический и технологические факультеты, набирали в равном количестве баллы в сферах «Человек и природа», «Человек – техника» и «Человек и художественный образ». Время от времени абитуриентам требовались рекомендации в пользу того или иного выбора направления подготовки. Для этого им предлагалось пройти тест Голланда, который более детально изучает варианты будущей профессиональной деятельности. Зачастую наблюдалась корреляция между изначальным выбором и результатом теста. Тогда сомнения устранялись, и документы подавались именно в ту сферу деятельности, которая была наиболее привлекательна.

Также были выявлены ответы на вопрос, чем руководствовались абитуриенты, выбирая наш вуз:

1. Понравилась предложенные специальности - **65** человек;
2. Слышал хорошие отзывы о нем - **30** человек;
3. Общался с бывшими выпускниками- **20** человек;
4. Посоветовали друзья - **32** человека;
5. Проще было поступить- **12** человек;
6. Не поступил в другие вузы – **11** человек;
7. Посоветовали родители или родственники - **24** человек;

8. Ниже конкурс, чем в других вузах - **10** человек;
9. По другой причине - **15** человек;
10. Ниже оплата за обучение - **16** человек;
11. Затрудняюсь ответить -**15** человек;
12. Престижный вуз -**29** человек.

Как видно из ответов, многие выбрали вуз именно исходя из тех направлений подготовки, которые были предложены в рамках приемной кампании. На втором месте советы друзей и отзывы об университете. Таким образом, на начальном этапе, когда сделан выбор, успех в учебном процессе зависит от того, насколько коррелируют между собой осознанный выбор и результат ДДО по Е.А. Климову.

Наряду с первичной профориентацией в вузе проводится анкетирование уже поступивших учащихся и ставших первокурсниками. Как правило, первокурсники достаточно искренне дают ответы, касающиеся их внешкольной деятельности, участия в школьном самоуправлении и занятий спортом.

Особое значение для студентов имеют занятия физической культурой и спортом. В современных экономических условиях успешным специалистом будет выпускник, который прекрасно владеет своей профессией, высококультурен и обладает крепким здоровьем. В настоящее время, когда весь мир охвачен пандемией COVID-19, сохранение здоровья является актуальной проблемой. Это связано со снижением иммунитета не только у пожилых людей, но и у молодежи. В решении указанной проблемы физическая культура и спорт имеют огромное значение. Систематические занятия физкультурой и спортом, особенно на свежем воздухе, улучшают не только физическую подготовленность, но и повышают иммунитет у студентов. Участие в соревнованиях укрепляет волевые качества, способствует сплочению команды.

В ГАУ из года в год на факультетах сохраняется определенное соотношение количества студентов, занимающихся спортом. Это отражено на диаграмме.



Как видно из диаграммы, самые спортивные это агрономический, технологический и инженерный факультеты, а также факультет среднего профессионального образования. Для остальных факультетов в большей степени характерно наличие творческих студентов (ФВМ, Экономический факультет).

ГАУ имеет тесные связи с Белгородским государственным университетом им. В.Г. Шухова. Ежегодные спартакиады вузов, товарищеские встречи оставляют яркий след в жизни студентов.

Выводы:

1. Профорориентационное изучение способностей абитуриентов имеет большое значение для дальнейшей подготовки современных специалистов аграрного вуза.

2. Правильно выбранные направления подготовки помогают сформировать специалиста в той профессиональной области, которая наиболее востребована на современном рынке труда.

3. Своевременная опора на спортивные достижения, укрепление здоровья, воспитание волевых качеств и сплочение команды помогают в дальнейшем трудоустройстве молодым специалистам.

Литература:

1. Бондарь Е.А., Пилипенко Е.А. Место и роль психологической и физической подготовки студентов в становлении современных специалистов /Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях // сб. статей XIV Междунар. науч.-практ. конф. (19-20 апреля 2018г.), Белгородский государственный технологический ун-т. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. – С. 273-278.

2. Бондарь Е.А., Пилипенко Е.А. К вопросу о социально-психологической адаптации студентов первокурсников /Современные тенденции физической культуры и спорта //Сб. статей междунар. науч. – практ.конф., вып. 9, Изд-во НИУ МГСУ. – М., 2016. – С. 171-174.

3. Винограденко А.А., Пилипенко Е.А. Проблемы морально-нравственного выбора в сфере профессиональной деятельности «человек - человек» / Материалы международной студенческой научной конференции «Молодежный аграрный форум – 2018». (20–24 марта 2018 г.), том 2. – п. Майский: Изд-во ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ, 2018. – с. 200.

4. Климов Е.А. «Психология профессионального самоопределения» - М., Изд-во: АКАДЕМИЯ, 2004. – 305 с.

Питка С.Н.

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

ИНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГИИ В СОЦИАЛЬНОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ МОЛОДЕЖИ

В современном мире неотъемлемой частью жизнедеятельности человека является Интернет, функции которого весьма значительны и разнообразны: информационные, образовательные, коммуникационные, социализации

Использование интернета и возможности общения молодежи в социальных интернет-сетях способствуют развитию наиболее востребованных современным обществом определенными качествами, способностей и компетенций.

Визуальные коммуникации в настоящее время являются существенным фактором социализации наряду с семьей, школой и сверстниками. Безусловно виртуальное общение, развитие которого определяется и сложившейся пандемической обстановкой вносит существенные изменения в мировосприятие, образ жизни людей, особенно молодежи, составляющую большую часть пользователей. Социальная активность в сети Интернет способствует появлению новых жизненных приоритетов и интересов.

Расширение социальных сетей во многом определило стиль жизни молодежи: все большее количество молодых людей, уходя в виртуальность, уделяют меньше внимания непосредственному общению, в результате чего у многих сокращаются межличностные контакты, обедняется языковая грамотность и насыщенность речи. Возможность быстро прервать контакты препятствуют развитию умения решать сложные конфликтные ситуации в процессе общения. Очень часто у молодежи возрастает агрессия и безразличие к реальному миру людей.

К огромному сожалению, виртуальное сетевое общение молодежи способно приводить к негативным последствиям, включая пропаганду суицида и социально-деструктивных форм поведения. Выше обозначенными обстоятельствами обусловлена актуальность исследования влияния виртуального общения в социальных сетях на российскую молодежь.

Вопросы виртуального общения молодежи в социальных сетях исследуются относительно недавно.

Проблемы виртуального пространства как фактор социализации молодежи в социальных сетях исследуют Ю.А. Зубок, Л.Д. Гудков, М.К. Горшков, В.И. Добренков, А.И. Кравченко, В.И. Чупров, Ф.Э. Шереги . Особенности поведения молодежи в социальных сетях изучают В.В. Касьянов, В.Н. Нечипуренко .

Нами был проведен социологический опрос молодежи, в котором участвовали юноши и девушки г. Белгорода. Ответы на вопрос: «Каким образом Вы чаще всего общаетесь с другими людьми?» показали, что молодежь уделяет значительное внимание виртуальному общению: 88% предпочитают общение в интернете другим формам коммуникации, хотя предпочитаемо и общение с помощью телефона, включая «смс-сообщения (67%), звонки (59%). Непосредственному общению уделяет внимание 49% опрошенных молодых людей. Наиболее распространенный возраст самостоятельного пользования сетью Интернет – 13 лет (34%).

Мы также попросили респондентов ответить, какие социальные сети и мессенджеры они используют для общения в интернете? (рис. 1):

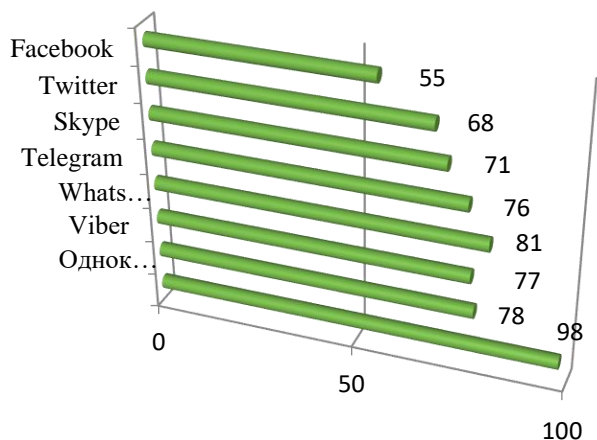


Рис.1. Предпочитаемые социальные сети

Результаты ответов показали, что самыми посещаемыми социальными сетями, по мнению молодежи, являются «В контакте» (98%), «WhatsApp» (81%), «Одноклассники» (78%),

«Viber» (77%), «Telegram» (76%), «Skype» (71%), «Twitter» (68%), «Facebook» (55%).

Наиболее значимыми целями посещения социальных сетей и интернет-форумов для молодежи являются коммуникативные (97%) и информационные (93%). Важно для молодежи быть в курсе происходящих событий (67%), иметь возможность скачивать файлы мультимедиа (54%) и просматривать фильмы онлайн (51%).

В отношении того, доверительные ли отношения у респондентов с их виртуальными собеседниками мнения разделились почти поровну: 54% ответили положительно, а 46: – отрицательно (рис. 2):

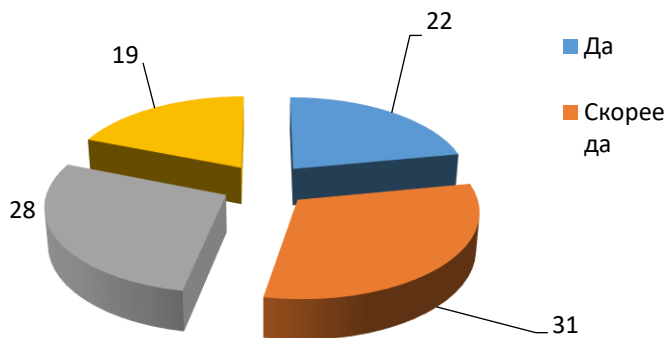


Рис. 2. Доверительность в виртуальном общении

Касательно мнения молодежи о направленности воздействия виртуального общения мнения также разделились: 57% респондентов отметили, что общение в социальных сетях способствует сближению и интеграции людей, а 43% указали на то, что оно увеличивает дистанцию между людьми.

Большинство респондентов увлекается виртуальным общением в ущерб важным заданиям: 71% респондентов признались, что такие ситуации случались, правда, у кого-то в большей, у кого-то – в меньшей степени.

В то же время практически все респонденты указали на то, что виртуальное общение неспособно заменить реальное. Таким образом, исследование виртуального общения молодежи в

социальных сетях позволило нам сформулировать следующие выводы.

Молодежь уделяет значительное внимание виртуальному общению, предпочитая общение в интернете другим формам коммуникации. Самыми посещаемыми социальными сетями, по мнению молодежи, являются «В контакте», «WhatsApp», «Одноклассники», «Viber», «Telegram», «Skype», «Twitter», «Facebook», а самыми предпочитаемыми виртуальными группами группы из реальной жизни, клубы любителей и развлекательные группы.

Интернет-форумы привлекают молодежь несколько в меньшей степени, чем посещение социальных сетей. Наиболее значимыми целями посещения социальных сетей и интернет-форумов для молодежи являются коммуникативные и информационные. Молодежь общается в социальных сетях при каждом удобном случае, часто увлекаясь общением в интернете в ущерб важным заданиям, но при этом непосредственное общение для нее более приоритетно. По мнению большинства молодежи оно не способно заменить виртуальное: несмотря на то, что молодежь отдает предпочтение социальным сетям, общаться она больше ориентирована лично, при этом подавляющее большинство молодежи не испытывает никаких проблем в процессе общения. А вот в отношении виртуальных собеседников лишь половина респондентов указала на доверительность в их отношениях.

Большинство молодежи предпочитает визуальный контакт при общении, хотя для некоторых он не столь значим. Большинство молодежи считают, что виртуальное общение в социальных сетях способствует сближению и интеграции людей, однако распространенными были и мнения о том, что оно увеличивает дистанцию между людьми.

Большинство респондентов обозначили положительное отношение к знакомствам в социальных сетях, но при этом большая часть скептически настроена против утверждения, что интернет может способствовать созданию семьи, хотя были распространены и положительные мнения на этот счет. В целом виртуальное общение, не смотря на свои специфические особенности, по мнению молодежи, имеет преимущественно положительные стороны.

Вопросы виртуального общения молодежи в социальных сетях, несмотря на пристальный интерес ученых еще недостаточно

исследованы. Не смотря на негативные тенденции, интернет-коммуникации способны, на наш взгляд создавать благоприятные условия для развития и самореализации молодых людей, их творческой и социальной активности.

Литература:

1. Гудков Л.Д., Дубин Б.В., Зоркая Н.А. Молодежь России. М.: Московская школа политических исследований, 2011
2. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Культура в жизни молодежи: потребность, интерес, ценность // Вестник Института социологии. 2018. № 27

Плугина Т.В., Ефименко А.В.

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, г. Харьков, Украина

ИЗУЧЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ НЕЙРОНЕТ ПРИ ПОДГОТОВКЕ МАГИСТРОВ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Подготовка магистров технических специальностей определяет уровень ознакомления студента с современными технологиями в конкретных областях. Что обуславливает возможность справиться с предстоящей задачей исследования, с лабораторным оборудованием, техническими данными приборов и правилами их использования. Обязательным этапом, имеющим важное значение для сознательного, активного и творческого выполнения студентами работы, является мотивация [1]. Изучение технологий нейронет является убеждающим аргументом, который сформирует потребность и интерес к выполнению данной работы в смысле ее значимости для повышения квалификации и профессионального мастерства на перспективу. Нейрообразование предполагает систему обучения с использованием нейрокогнитивных механизмов расширенного восприятия, памяти, с учётом индивидуальной пластичности мозга и предрасположенностей человека. Исследования показывают, что такой образовательный контент в настоящий период мало развит [2].

Сегодня человечество формирует синергетическую интеллектуальную сеть в виде системы компьютеров, баз

знаний и связей. Еще в 60-е годы прошлого века было сформулировано, что важным аспектом теории функциональной системы является сформулированное в ней свойство динамической синергии, т.е. оперативно возникающего взаимодействия между функциональными подсистемами организма в любом поведенческом акте [3]. Развитие супертехнологии искусственного интеллекта в направлении виртуальной реальности нацелено на усиление физических и умственных способностей. Технологии нейронет работают над созданием вычислительных систем и моделей, действующих на основе биологических и эволюционных принципов, искусственных форм, способных действовать так же эффективно, как живые организмы. Процесс приспособления, т.е. адаптация технологического объекта к изменяющимся условиям эксплуатации, предполагает, что при заданном уровне производственного качества, объект может выполнять свои функции. Управлять объектом возможно путем создания систем адаптивного управления с целью достижения оптимального состояния системы при изменяющихся условиях эксплуатации и неопределенностях параметрической, структурной, алгоритма управления, управляющего воздействия (рис.1). Такой процесс преобразования можно изучить, управлять им и воспроизводить в компьютерном моделировании [4].

По мере распространения компьютерных технологий работа с информационными и компьютерными агентами будет занимать все большую часть человеческой жизни, киборгизация будет развиваться.

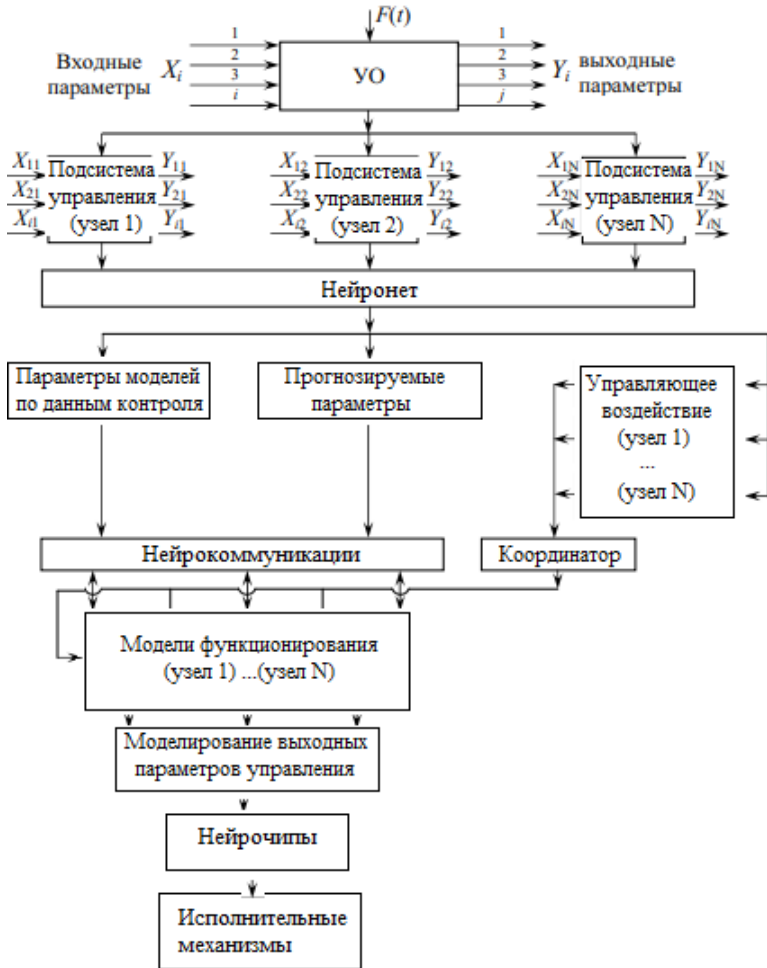


Рисунок 1 – Схема адаптивного управления с нейронет

Дальнейшая миниатюризация микрочипов позволит направить интерфейс между мозгом и компьютером, обеспечивая примитивное чтение и запись мыслей [5]. Появление совершенной нанотехнологии и создание субклеточных нанороботов позволит читать и записывать информацию на уровне одного нейрона.

Развитие нейротехнологий значительно расширит ресурсы человеческого мозга и повысит его производительность за счет интеграции с техносферой, посредством нейрокоммуникаций, нейросвязи.

Нейрокоммуникация сейчас находится в начале развития. Индустрия нейросвязи берет свое начало на стыке следующих технологических сфер: искусственный интеллект и распознавание образов; прото-нейротехнотех (медицина, развлечения, безопасность); эргономичный интерфейс (НСИ); социальная инженерия и машинное сотрудничество. За последний год мир запустил множество международных мегапроектов по изучению человеческого мозга и нервной системы с прикладными целями, новых применений практически во всех сферах человеческой деятельности.

Проанализировав эту информацию, можно сделать следующие выводы о рынке нейрокоммуникаций:

- нейроэлектроника развивается с опорой на рост спроса на "усиление" человека и набор взаимоукрепляющих линий развития в области нейротехнологий, социальных технологий;

- нейроэлектроника будет развиваться в сочетании с теорией и практикой коллективного общения, полученной не только в глобальных проектах моделирования мозга, но и при изучении технологии нейронет в технических вузах;

- проекты нейроэлектроники студентов будут возникать в новых междисциплинарных секторах, что позволит претендовать на новые рынки нейроэлектроники;

- для реализации этой стратегии необходимо поддерживать международное сотрудничество в крупнейших исследовательских проектах и включение в международные сети разработчиков нейротехнологических решений [6].

Таким образом, в настоящее время существует сближение интегрированных технологий, биотехнологий, когнитивных технологий, различных инфраструктур. Эта конвергенция проявляется, с одной стороны, в виде новых продуктов, услуг, с другой стороны, предоставляемых передовыми технологиями. Необходимость изучать технологии нейронет и включать элементы нейрокоммуникаций в практику проведения практических занятий при изучении технических специальностей очевидна.

Опыт работы и выполнение теоретических и экспериментальных исследований на примере программных

нейросимуляторов дает возможность обосновать модели процессов функционирования технических систем, критерии эффективности и структуры алгоритмов адаптивного управления.

Программные нейросимуляторы дают возможность проверить логику работы устройства управления на виртуальной модели, что способствует поддержке модели мозговой активности, приобретению практических навыков программирования и симуляции реальных технологических процессов. Это является важным мотивационным признаком в активном творческом изучении студентами технических дисциплин и стимулирует развитие систем адаптивного управления с применением технологий нейронет.

Литература:

1. Коробов Е.Т. Методические основы подготовки и проведения занятий в вузе. Метод. пособие. – Днепропетровск: Биля К.О., 2012. - 24 с.
2. Яковлева М.С., Кукарцев В.В. Нейроинтерфейсы: понятие, направления и проблемы развития // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2014. – №10. – Том 1. – С. 401–402.
3. Википедия URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Нейронет> (дата доступа 27.10.2020).
4. П.Д. Селеванов. Технологии Нейронет. Развитие сети Интернет. Наука и инновации. 2017. №12 (32) С. 3.
5. ИНТУИТ, Интеллектуальные информационные системы URL: <https://www.intuit.ru/studies/courses/46/46/lecture/1368> (дата доступа 1.11.2020).
6. Human Brain Project // Wikipedia, the free encyclopedia [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://en.wikipedia.org/wiki/Human_Brain_Project (дата доступа : 23.09.2020).

Подвигаило А.А.

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

РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОГО ВПК В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ И КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ.

Одним из важных следствий санкционной политики ЕС и США, проводимой ими после крымских событий 2014 года, в отношении российской экономики должно было стать ослабление военного потенциала Российской Федерации. Для чего против нашей страны был введён запрет на импорт технологий военного и двойного назначения – что по мнению руководства ЕС и США должно было затруднить разработку новых видов вооружения, а также производство и модернизацию уже запущенной в серийное производство военной техники.

В ходе реализации санкционной программы, в марте 2014 года США прекратило экспорт в Россию товаров и продукции так называемого двойного назначения. Ограничения касаются поставок в РФ продукции на \$1,5 млрд в год (около 10% годового импорта России из США) — это в основном детонаторы, программное обеспечение и акустические приборы, импортируемые преимущественно госструктурами.³⁰ Так в сентябре 2014 года ЕС запретил поставки товаров двойного назначения 9 компаниям ОПК из РФ. В список санкционных компаний попали концерн "Калашников", ОАО "Тульский оружейный завод", АО "Сириус" (производит оптоэлектронику для военного и гражданского использования), ассоциация "Станкоинструмент" (специализируется на механической инженерии), компания "Химкомпозит" (производит материалы для оборонной промышленности).³¹

Подводя итоги первого года санкций в отношении российской оборонной промышленности, отечественные аналитики отмечали, что «ОПК РФ, прожив год под санкциями,

³⁰ Бутрин Дмитрий, Едовина Татьяна. США заблокировали экспорт в Россию продукции двойного назначения. [Электронный ресурс] URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2439451> (дата обращения 13.11.20).

³¹ Гунеев С. ЕС запретил поставки товаров двойного назначения 9 компаниям ОПК из РФ. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20140912/1023762357.html> (дата обращения 13.11.20).

чувствует себя уверенно», так как были найдены новые рынки сбыта. Подчёркивалась «бессмысленность введённых санкций», так как «на фоне санкций Запада в России развернута масштабная программа импортозамещения, в том числе и в секторе ОПК».³²

Подобные оценки спустя год после введения санкций нельзя назвать корректными, по ряду причин: во-первых, введённые санкции носили «стратегический характер» и вводились на длительный период времени, поэтому оценивать их эффективность необходимо в долгосрочной перспективе; во-вторых, санкции не распространялись на уже заключённые контракты, санкции распространялись на все новые контракты (то есть и те которые планировали заключить в перспективе); в-третьих санкциям со стороны США и ЕС подвергся не только российский ОПК, а вся российская промышленность в целом.³³ Стагнация в российской экономике вызванная санкционной политикой ЕС и США, должна была привести, в перспективе, к сокращению финансирования ВПК, по причине свёртывания гособорозаказа.³⁴

С учётом долгосрочности стратегии экономической войны ведущейся ЕС и США против России, нам представляется, несколько преждевременной, возможность оценить все аспекты её влияния на отечественный ВПК. Однако, по истечении пятилетнего промежутка времени, с момента введения первых санкций, некоторые выводы сделать можно.

Экономика России, в целом, выдерживает введённые против неё (на данный момент) санкции и ВВП страны имеет тенденции не к падению, а к росту. Так, в 1915 году было отмечено падение ВВП до – 2,5%, в 2016 году был отмечен

³² Никольский А. ОПК РФ, прожив год под санкциями, чувствует себя уверенно. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20150313/1052414034.html> (дата обращения 13.11.20).

³³ Моисеев В.В. «Импортозамещение: проблемы и перспективы в России». Берлин, Директ-Медиа, 2016.362 с.

³⁴Мягченко О. Снять оборону. К 2019 году расходы госбюджета на оборону и безопасность упадут на 20% [Электронный ресурс] URL: https://www.dp.ru/a/2017/09/28/Rashodi_na_oboronku_zu_tr (дата обращения 13.11.20).

слабый рост – 0,3%. В 2017 году рост экономики составил – 1,6%, а в 2018 году рост ВВП составил 2,3 %.³⁵

В свою очередь российские военные оценивают результаты введённых санкций двояко. В июне 2019 года заместитель министра обороны Российской Федерации Александр Фомин заявил, что, по его мнению, антироссийские санкции оказали как негативное, так и позитивное влияние на российскую военную промышленность. Негативное влияние А. Фомина видится, в первую очередь, в срыве «сроков поставок российских систем вооружений иностранным заказчикам». Позитивное влияние. По мнению Фомина проявилось в том, что «государству в условиях внешних ограничений пришлось реанимировать уже закрытые производства и инициировать разработку и производство отсутствующих в России комплектующих для военной техники».³⁶

Нет единой точки зрения на влияние западных санкций на российский ВПК и среди зарубежных аналитиков. Ряд экспертов отмечает негативные факторы санкций США и ЕС в отношении российского ОПК. Так по мнению западных военных экспертов «Россия успешно произвела прототипы новых систем вооружения, но пока не может поставить их на серийное производство».³⁷ Так же западные дипломаты и военные отмечают, тот факт, «что Россия проводит модернизацию своих вооруженных сил значительно медленнее, чем Китай».³⁸

Другие эксперты считают, что «Западные и украинские санкции действительно поставили российскую оборонную промышленность в очень трудное положение: прекращение доступа к западным и украинским комплектующим и оборонно-промышленному оборудованию замедлило процесс построения

³⁵Экономика России. [Электронный ресурс] URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономика_России (дата обращения 16.10.2019).

³⁶ Шилов И. Минобороны РФ оценило влияние западных санкций на ВПК. [Электронный ресурс] URL: <https://regnum.ru/news/polit/2657036.html> (дата обращения 13.11.20).

³⁷ Reuters: Модернизация российских вооруженных сил идет не так бойко, как заявлено. [Электронный ресурс] URL: <https://www.golos-ameriki.ru/a/russian-arms-procurement-in-trouble/4799533.html> (дата обращения 13.11.20).

³⁸Там же.

кораблей для ВМФ и транспортных самолётов для ВВС», однако, «адаптивные меры, предпринятые российским руководством в период после марта 2014 г., создали условия для закрытия брешей в поставках и, по всей видимости, способствовали уменьшению зависимости промышленности от санкций в будущем. Тот факт, что производство оборонно-промышленной продукции продолжало расти, в основном является следствием комплексных и хорошо продуманных в институциональном отношении ответных мер российского руководства, подкрепившего свои действия крупными финансовыми ресурсами».³⁹

По мнению научного сотрудника Центра военно-морского анализа и Института Кеннана – Майкла Кофмана, в 2019 году расходы российского бюджета на оборону составили около 150-180 млрд долларов (больше, чем Великобритания и Франция вместе взятые).⁴⁰ Такой уровень расходов, отмечает автор, России удавалось сохранять на протяжении пяти лет конфронтации и санкций.

В целом можно отметить, что и западные и отечественные эксперты отечественный ОПК, благодаря принятым правительством мерам по многим параметрам адаптировался к введённым против него санкциям. Но это - не означает полного решения всех проблем, стоящих перед отечественным ОПК. Его развитие требует постоянных денежных инвестиций и инвестиций человеческого капитала. Поэтому для отечественного ВПК главной угрозой будут не санкции против отдельных отечественных оборонных предприятий и КБ, а экономические санкции против российской промышленности и банков, которые приведут к снижению финансирования оборонных программ. Так правительство РФ начало снижать расходы на силовой блок с 2017 года: если в прошлом году они совокупно составили 5,832 трлн рублей, то в 2017-м — уже

³⁹Connolly Richard. Russia's Response to Sanctions. [Электронный ресурс] URL: <https://interaffairs.ru/news/show/20943>(дата обращения 13.11.20).

⁴⁰ Корякин О. Больше, чем кажется: в США раскрыли секрет военного бюджета России. [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2019/05/06/bolshe-chem-kazhetsia-v-ssha-raskryli-sekret-voennogo-biudzheta-rossii.html>(дата обращения 13.11.20).

4,779 трлн, а к 2019-му сократятся до 4,708 трлн рублей. Итого с 2016 года расходы на силовой блок упадут на 19,3%.⁴¹

В конце 2015 года Минобороны РФ сообщило о начале работы над новой ГПВ (разрабатывается на 10 лет) на период до 2025 года. Глава ведомства Сергей Шойгу заявлял, что стоимость этой программы составит 30 трлн рублей. Документ планировалось утвердить летом 2017 года, однако этого не произошло. Программу пересмотрели. В итоге, согласно данным Минобороны РФ, всего на реализацию ГПВ-2027 (2017-2027) предусмотрено 20 трлн рублей, из них 19 - на закупки, ремонт и разработку вооружения и военной техники.⁴²

Подобное сокращение расходов на оборону, вызвало скептицизм среди отечественных экспертов. Они отмечают следующие проблемы: сокращение расходов на оборону в нынешних внешнеполитических условиях – может быть преждевременным решением, потому что «геополитика не дает оснований для конверсии российского ОПК, скорее наоборот – предполагает необходимость наращивания выпуска военной продукции». США и ЕС не отменили своих санкций в отношении России, а США продолжают интенсивно вооружаться.⁴³

Так же вызывают вопросы перспективы отечественного ОПК в условиях сокращения финансирования. По мере сокращения заказов на продукцию ОПК возникла проблема: чем загрузить освободившиеся мощности оборонных предприятий. В 2016 году президент Владимир Путин поручил правительству РФ обеспечить увеличение доли высокотехнологичной продукции гражданского и двойного назначения в производстве предприятиями оборонно-промышленного комплекса (ОПК) до уровня не менее 50% к 2030 году. Правительство, по поручению президента, должно было «организовать системную работу по решению этой задачи с участием институтов развития, ВЭБ,

⁴¹ Мягченко О. Снять оборону. К 2019 году расходы госбюджета на оборону и безопасность упадут на 20% [Электронный ресурс] URL: https://www.dp.ru/a/2017/09/28/Rashodi_na_oboronku_za_tr(дата обращения 13.11.20).

⁴² Государственные программы вооружения России. Досье. [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/info/4987920>(дата обращения 13.11.20).

⁴³ Сивков К. Бьёмся в конверсиях. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vpk-news.ru/articles/41770>(дата обращения 13.11.20).

Российского экспортного центра, Фонда поддержки промышленности». Так же было заявлено, что «в 2016 году ожидаемый темп роста производства ОПК составит 10,1%, а ожидаемый рост производительности труда — 9,8».⁴⁴

В 2019 году в рамках реализации поручения президента от 2016 года было решено что заводы ОПК будут разрабатывать технологии и производить оборудование для предприятий ТЭК.⁴⁵

По мнению российского руководства, по мере сокращения гособоронзаказа и введения против топливно-энергетического комплекса России новых санкций, было принято решение о переводе оборонных предприятий на выпуск гражданской продукции, так как у компаний ТЭКа огромные инвестпрограммы, и, отечественные оборонные предприятия могут переориентироваться на этот рынок».

При анализе планов конверсии в ОПК Российской Федерации, эксперты отмечают, планы перевода предприятий ОПК на выпуск гражданской продукции - сложная задача. У России уже имеется советский опыт конверсии, однако, предыдущие «попытки не привели к заметному результату: выпуск военной техники не был замещен масштабным производством гражданских товаров. Первый эпизод конверсии в основном остался за пределами экономического анализа, поскольку в то время не было ни методов, ни открытых данных, которые позволили бы ответить на вопрос о шансах и ошибках конверсии. Проблема с данными сохранилась до сегодняшнего дня — статистика о выпуске военной продукции недоступна».⁴⁶

К тому же для успешной реализации планов конверсии в ОПК необходима «современная индустриальная политика,

⁴⁴ Мальгавко А. Путин: нужно довести долю гражданской продукции на предприятиях ОПК до 30%. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20161201/1482596835.html>(дата обращения 13.11.20).

⁴⁵ Киреев И. Военные заводы помогут попавшим под санкции «Роснефти» и «Газпрому» [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/business/12/03/2019/5c80c1099a79470fb62ec391>(дата обращения 13.11.20).

⁴⁶ Любимов И. БМП против трактора: что мешает конверсии российского ВПК. [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/05/10/2016/57f3ad8f9a79473bce0f58c>(дата обращения 13.11.20).

фокусирующаяся на создании не целых отраслей, а отдельных технологий».⁴⁷

Однако, как показали события 2020 года, ситуация с финансированием отечественного ОПК и армии, стала ещё более стремительно ухудшаться в условиях начавшейся пандемии Covid 19.⁴⁸

В самом начале 2020 года главным событием для российской экономики стало падение цен на нефть, которое стало следствием резкого сокращения спроса на «черное золото» со стороны таких ключевых игроков мирового рынка, как Китай, США и страны Евросоюза.

В первые месяцы 2020 года Китай боролся с распространением коронавируса, в связи с чем сократил объемы транспортных перевозок и производства. Затем настала очередь Европы и США. Срыв соглашения с саудитами привел к дальнейшему обвалу цен на нефть и к падению российской валюты: цена евро и доллара в определенный период взлетела на 15-20 рублей.⁴⁹

Следующим печальным для экономики страны событием стало введение режима нерабочих дней в апреле 2020 года, что было связано с необходимостью противодействовать распространению коронавируса. Впервые в новейшей истории пандемия привела к сознательному (по решению практически всех правительств) приостановлению деятельности большей части секторов экономики.

В сложившихся условиях в России был принят новый проект бюджета в котором было прописано сокращение расходов на оборону. Анализ проекта федерального бюджета на 2021–2023 годы предусматривает ощутимое сокращение расходов на оборону: с 3,31 трлн. руб. в 2020 году (по уточнённой росписи) до соответственно 3,11 в 2021-м, 3,23 — в 2022-м и 3,26 — в 2023 году. Для понимания масштабов

⁴⁷ Там же.

⁴⁸Полонский И.Что произошло с российской экономикой с начала 2020 года: события и показатели.[Электронный ресурс] URL:<https://topwar.ru/172334-cto-proizoshlo-s-rossijskoj-jekonomikoj-v-2020-godu-vse-ploho-ili-est-nadezhda.html> (дата обращения 13.11.20).

⁴⁹Полонский И. Что произошло с российской экономикой с начала 2020 года: события и показатели. [Электронный ресурс] URL: <https://topwar.ru/172334-cto-proizoshlo-s-rossijskoj-jekonomikoj-v-2020-godu-vse-ploho-ili-est-nadezhda.html> (дата обращения 13.11.20).

сокращения стоит вспомнить, что в 2016 году Россия направила на обеспечение национальной обороны 3,8 трлн. руб. Понятно, что с учётом инфляции (которая, скорее всего, окажется выше официально прогнозируемой и заложенной в бюджетные расчёты) сокращение расходов на оборону России будет ещё болезненней.⁵⁰

Результаты сокращения расходов на гособоронзаказ пока не представляется возможным, так как секвестр военных расходов только предстоит. Однако, как отметили аналитики, «согласно данным Росстата, в I полугодии 2020 года размер выпуска летательных аппаратов и космических систем (этот показатель может дать приблизительное понятие об объеме гособоронзаказа по части воздушной техники и ракет) упал на 36% к тому же периоду прошлого года».⁵¹

Не смотря на экономическую стагнацию и сокращение финансирования правительство РФ оставляет идеи увеличения доли гражданской продукции, выпускаемой предприятиями ВПК. То есть, программам конверсии дали добро и, в условиях сокращения гособоронзаказа, на выпуск гражданской продукции оборонными предприятиями возлагаются особые надежды. Глава Минпромторга РФ Денис Мантуров озвучил следующие цифры: «на начало этого года (2020) доля гражданской продукции в ОПК составила 24%, к 2025 году она должна вырасти до 30%, а к 2030 году - до 50%».⁵²

При этом на форуме «Армия 2020», прошёл ряд «круглых столов», где отмечались и серьёзные проблемы с конверсией: недостаток финансирования и санкции. Так участники форумов отметили, что «в немалой степени процесс перехода оборонки на выпуск товаров народного потребления осложняется теми санкциями, которые ввели против России Соединенные Штаты. Они не допускают сотрудничество с российскими промышленными компаниями, выпускающими продукцию

⁵⁰Делягин М. Что с «оборонкой»? [Электронный ресурс] URL:https://zavtra.ru/blogs/chto_s_oboronkoj (дата обращения 13.11.20).

⁵¹Хасанов Т. Поскромнее надо быть: траты на оборонку предложили сократить. [Электронный ресурс] URL: <https://www.gazeta.ru/business/2020/07/21/13160221.shtml> (дата обращения 13.11.20).

⁵²Минпромторг рассчитывает на рост в ОПК примерно на 5% в 2020 году. [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/armiya-i-opk/9267415> (дата обращения 13.11.20).

оборонного назначения. А это означает закрытие мирового рынка для самой конкурентоспособной гражданской продукции, если за ней тянется "военный хвост". Поэтому многие предприятия ОПК с неохотой говорят о своем гражданском секторе, чтобы просто не навредить выпускающим мирную продукцию подрядчикам и субподрядчикам».⁵³

Таким образом, можно сделать следующие выводы: санкции против отдельных российских оборонных предприятий и КБ не привели российскую оборонную промышленность к кризису. Однако, вызванное экономическими санкциями против России снижение финансирования сферы ОПК, создало серьезный негативный эффект в виде сокращения оборонного заказа и последовавших за этим планов по конверсии оборонных производств. Санкционная политика оказывает серьезное влияние на планы конверсии и является одним из тормозящих факторов перевода оборонных предприятий на выпуск гражданской продукции.

Литература:

1. Бутрин Дмитрий, Едовина Татьяна. США заблокировали экспорт в Россию продукции двойного назначения. [Электронный ресурс] URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2439451> (дата обращения 13.11.20).
2. Государственные программы вооружения России. Досье. [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/info/4987920> (дата обращения 13.11.20).
3. Гунеев С. ЕС запретил поставки товаров двойного назначения 9 компаниям ОПК из РФ. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20140912/1023762357.html> (дата обращения 13.11.20).
4. Делягин М. Что с «оборонкой»? [Электронный ресурс] URL: https://zavtra.ru/blogs/chto_s_oboronkoj (дата обращения 13.11.20).
5. Киреев И. Военные заводы помогут попавшим под санкции «Роснефти» и «Газпрому» [Электронный ресурс] URL:

⁵³Серов С. Мирное наступление: предприятия ОПК активно наращивают выпуск гражданской продукции. [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2020/08/31/predpriatiia-opk-uvelichat-vypusk-grazhdanskoj-produkcii.html> (дата обращения 13.11.20).

- <https://www.rbc.ru/business/12/03/2019/5c80c1099a79470fb62eс391> (дата обращения 13.11.20).
6. Корякин О. Больше, чем кажется: в США раскрыли секрет военного бюджета России. [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2019/05/06/bolshe-chem-kazhetsia-v-ssha-raskryli-sekret-voennogo-biudzheta-rossii.html> (дата обращения 13.11.20).
 7. Любимов И. БМП против трактора: что мешает конверсии российского ВПК. [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/05/10/2016/57f3ad8f9a79473bcce0f58c> (дата обращения 13.11.20).
 8. Мальгавко А. Путин: нужно довести долю гражданской продукции на предприятиях ОПК до 30%. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20161201/1482596835.html> (дата обращения 13.11.20)
 9. Минпромторг рассчитывает на рост в ОПК примерно на 5% в 2020 году. [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/armiya-i-opk/9267415> (дата обращения 13.11.20).
 10. Моисеев В.В. «Импортозамещение: проблемы и перспективы в России». Берлин, Директ-Медиа, 2016.362 с.
 11. Мягченко О. Снять оборону. К 2019 году расходы госбюджета на оборону и безопасность упадут на 20% [Электронный ресурс] URL: https://www.dp.ru/a/2017/09/28/Rashodi_na_oboronku_za_tr (дата обращения 13.11.20).
 12. Никольский А. ОПК РФ, прожив год под санкциями, чувствует себя уверенно. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20150313/1052414034.html> (дата обращения 13.11.20).
 13. Подвигайло А.А. Особенности геополитического противостояния России и Запада в исторической ретроспективе.//Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы Всероссийск. науч.-практ. конф., Белгород, 18–19 окт. 2018 г. /Белгор. гос. технол. ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. С.94-102.
 14. Полонский И. Что произошло с российской экономикой с начала 2020 года: события и показатели. [Электронный ресурс] URL: <https://topwar.ru/172334-chto-proizoshlo-s->

- rossijskoj-jekonomikoj-v-2020-godu-vse-ploho-ili-est-nadezhda.html (дата обращения 13.11.20).
15. Reuters: Модернизация российских вооруженных сил идет не так бойко, как заявлено. [Электронный ресурс] URL: <https://www.golos-ameriki.ru/a/russian-arms-procurement-in-trouble/4799533.html> (дата обращения 13.11.20).
 16. Connolly Richard. Russia's Response to Sanctions. [Электронный ресурс] URL: <https://interaffairs.ru/news/show/20943> (дата обращения 13.11.20)
 17. Серов С. Мирное наступление: предприятия ОПК активно наращивают выпуск гражданской продукции. [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2020/08/31/predpriatiia-opk-uvelichat-vypusk-grazhdanskoj-produkcii.html> (дата обращения 13.11.20).
 18. Сивков К. Бьёмся в конверсиях. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vpk-news.ru/articles/41770> (дата обращения 13.11.20).
 19. Хасанов Т. Поскромнее надо быть: траты на оборонку предложили сократить. [Электронный ресурс] URL: <https://www.gazeta.ru/business/2020/07/21/13160221.shtml> (дата обращения 13.11.20).
 20. Шилов И. Минобороны РФ оценило влияние западных санкций на ВПК. [Электронный ресурс] URL: <https://regnum.ru/news/polit/2657036.html> (дата обращения 13.11.20).
 21. Экономика России. [Электронный ресурс] URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономика_России (дата обращения 13.11.20).

Попович Д.В., Ярмоленко Л.И.

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

МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Главной задачей в деле подготовки высокообразованных молодых специалистов в условиях непрерывного профессионального образования, прежде всего, является

создание конкурентоспособных специалистов, у которых есть желание к саморазвитию и реализации своего потенциала.

Степень подготовки будущих специалистов в высших образовательных учреждениях напрямую зависит от качества полученных в процессе теоретического обучения знаний и от закрепления этих знаний на практике, в большей степени на предприятии, в реальных условиях.

Рассматривать категорию социального партнерства можно применительно как к системе профессионального образования в целом, так и к отдельному учебному заведению. В первом случае стороной, участвующей в социальном партнерстве, выступает вся совокупность образовательных учреждений вместе с органами управления образованием. Образуя единое целое, они выступают партнером в системе тех отношений, которые складываются на рынке труда.[1, 2]

Применительно к высшему учебному учреждению социальное партнерство рассматривается как конкретный вид его деятельности, направленный на реализацию и исполнение взаимных интересов договора социального партнерства.

На текущий момент динамичное развитие социального партнерства с работодателями - это залог успеха в обучении будущих специалистов. Социальное партнерство выступает как средство и как результат деятельности востребованного в обществе высшего учебного заведения.

Роль социального партнерства является часто недооцененной, и развитие этого направления взаимодействия в дальнейшем поможет работодателям находить нужные себе кадры, а студентам позволит лучше определиться с будущей работой и, тем самым, целенаправленно обучаться для конкретно выбранной профессии.

Вся конструкция социального партнерства представляет собой взаимосвязь методов и инструментов, с помощью которых удастся достичь партнерского взаимодействия сторон.

Сегодня мы являемся свидетелями процесса активной модернизации всей системы высшего образования в сторону развития рыночной деятельности субъектов образовательной деятельности и преподавателей, направленной на привлечение внешних денежных средств. [3]

Вузы оказались в условиях принципиально новой экономической и социальной реальности, которую можно охарактеризовать следующим образом:

- сокращение размеров государственного финансирования всей образовательной сферы;
- рост спроса на высшее образование;
- стремление молодежи к лично-ориентированному получению образования;
- возростание требований потребителей к качеству образовательных услуг;
- разнообразие содержания и технологий образования;
- необходимость роста производительности и качества педагогического труда и учебной работы студентов;
- необходимость достижения массового участия студентов в творческой, исследовательской работе и предпринимательской деятельности.

Развитие форм социального партнерства между системой высшего образования и рынком труда предполагает обязательное создание поля сотрудничества, взаимодействия вузов со всеми субъектами рынка труда, территориальными органами управления с целью максимального согласования интересов всех участников этого процесса, повышения эффективности профессионального образования и удовлетворении потребностей рынка труда в квалифицированных работниках.

В мировой практике сложились и наиболее распространены три модели социального партнерства вузов и работодателей:[3]

1) модель государственного невмешательства, которая базируется на принципах децентрализации государственного управления, когда государство не принимает участия или незначительно воздействует на регулирование процессов по взаимодействию образовательной системы и рынка труда. В данном случае учреждения профессионального и высшего образования выступают как независимые в финансовом плане структуры и могут свободно разрабатывать собственные образовательные программы.

2) модель государственного регулирования, при которой государство разрабатывает базовые основы по развитию партнерства между образовательными учреждениями и предприятиями, компаниями. В этом случае трудоустройство выпускников достигается на основе разработки программ, центров профессионального образования, негосударственных советов по профессиональным профилям. Их задачей служит

разработка квалификационных требований работодателей к выпускникам и оценка качества полученного образования выпускников высших учебных заведений;

3) модель активного государственного регулирования взаимодействий элементов образовательной системы рынком труда. В этом случае на государственном уровне создаются специальные организационные структуры, направленные на сотрудничество и партнерство образовательных учреждений и фирм.

В России социальное партнерство профессиональных образовательных учреждений и субъектов рынка труда в большей степени инициировано государством в контексте общего реформирования общества и, в частности, системы образования.

К проблемам развития социального партнерства в системе высшего и профессионального образования в России можно отнести следующие:

- слабая координация развития рынка труда и рынка образовательных услуг (перепроизводство выпускников по ряду специальностям, формальность взаимоотношений вузов и предприятий);

- разные ориентиры работодателей и вузов (высшие учебные заведения больше ориентируются не на потребности рынка, а на спрос образовательных услуг, а работодатели - на потребности бизнеса);

- низкое качество, слабая заинтересованность бизнеса в проведении практик для студентов. Государственные структуры не обеспечивают благоприятные условия на предприятиях для реализации наставничества, обучения студентов и принятия молодых специалистов на работу.

Подготовить высококвалифицированного работника без прохождения практики на производстве с обеспечением должным оборудованием и технологиями очень сложно. Любой вуз, заключивший социальное партнерство с какими-либо предприятиями, оказывает услуги выпускникам по их будущему трудоустройству. Именно на таких предприятиях учащиеся высших учебных заведений получают первый настоящий практический опыт и дают начало росту своей профессиональной деятельности и получаемых знаний. Перечень мероприятий по будущему трудоустройству включают в себя:

1. Регулирование деятельности по содействию занятости обучающихся и трудоустройству выпускников.
2. Взаимодействие на постоянном уровне с предприятиями и организациями.
3. Постоянный и непрерывный анализ специальностей, востребованных на предприятиях и в организациях.
4. Сбор заявок от предприятий и организаций по имеющимся у них вакансиям на основе контактов высшего учебного заведения и привлеченных организаций.
5. Организация деятельности, направленной на повышение конкурентоспособности студентов на рынке труда с помощью профориентации, информирования о тенденциях спроса на специалистов.
6. Выбор работодателем будущих работников посредством тестов и анкетирования.[4]

Каждый год из технологического университета им. В.Г. Шухова, успешно выпускаются более 1600 студентов – граждан РФ очной формы обучения. Доля их трудоустройства составляет 75%. Около 60 % выпускников университета трудоустраиваются в Белгородской области [5].

Благодаря разработке и осуществлению комплекса мер по обеспечению занятости студентов в последние годы объемы обращений выпускников в органы по труду и занятости Белгородской области составляет меньше 1 % от всего количества выпускников.

Для получения таких показателей и уменьшения вероятности безработицы среди выпускников ведется комплекс превентивных мер.

Так, в течение 2019/2020 года обучения состоялось 12 ярмарок предложений трудоустройства. Свыше 100 предприятий-работодателей провели десятки презентаций и экскурсий на объекты производства для обучающихся института. Центром по содействию трудоустройству выпускников БГТУ им. Шухова (с учетом пандемии) насчитано более 100 карьерных мероприятий с участием более 7000 человек.

В этом году опорный вуз вошел в Топ-50 вузов по показателю "Востребованность выпускников" по авторитетному Всероссийскому рейтингу RAEX. Все это стало возможно благодаря сотрудничеству университета с профильными компаниями в сфере работы Координационного совета

работодателей БГТУ им. В.Г. Шухова. Более 550 предприятий и организаций входит в базу компаний-партнеров.[5]

Более новым направлением в деятельности Центра по содействию трудоустройства выпускников высшего учебного учреждения стало решение задач по содействию деятельности студентов и выпускников в рамках сложившейся 2020 года эпидемиологической ситуации.

Сотрудники центра по трудоустройству взяли на вооружение развитие таких направлений трудоустройства:

- Поиск вакансий с возможностью работы в удаленном доступе.

- Был создан соответствующий раздел "Работа в условиях пандемии" в имеющейся системе Scillbook для указанных категорий вакансий.

- Ежедневная публикация вакансий в социальных сетях Центра по содействию в трудоустройстве студентов и выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова.

- Были проведены онлайн ярмарки вакансий в социальных сетях ВКонтакте и ZOOM.

- Была проведена работа по управлению трудом и занятостью в Белгородской области.

Каждый год на базе университета проводится формирование базы данных выпускников, которая позволяет следить за карьерой каждого. Так же ведется работа по базам данных прошлых лет с помощью автоматизированной системы трудоустройства студентов.[5]

Таким образом, решение проблем по совершенствованию партнерских взаимоотношений в сфере профессиональной подготовки кадров необходимо развивать по пути глубокой и комплексной проработке правительственных программ, нацеленных на совершенствование социального партнерства образовательных учреждений и субъектов рынка труда.

Для развития социального партнерства необходимо проводить встречи вышестоящего руководства, педагогов, представителей администрации со студенческими коллективами, так как именно они представляют будущих работников. Результатом проведения подобных встреч должна стать подготовка ряда предложений по улучшению организации теоретического и практического обучения, проведения практики студентов в реальных условиях для

получения незаменимого опыта работы в условиях функционирующего предприятия.

Литература:

1. Глушанок, Т. М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2008. – № 6 URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=1144> (дата обращения: 9.11.2020).
2. Кузнецова, И. А. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства / И. А. Кузнецова, С. Р. Бондарь // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях 2 ч.: Ч. 2 2019 г. - Белгород Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2019. - С. 29. [Электронный ресурс] URL: <http://dspace.bstu.ru/jspui/handle/123456789/3504> (дата обращения: 10.11.2020).
3. Лаукарт-Горбачева, О.В., Максимова, О.А. Социальное партнерство российских вузов и субъектов рынка труда: проблемы и перспективы развития // Вестник экономики, права и социологии. - 2016.-№4. С. 133-136. (дата обращения: 10.11.2020)
4. Сафонов, В. А. Социальное партнерство. Учебник для бакалавриата и магистратуры // М.: Юрайт, 2015. – 395 с.
5. Содействие трудоустройству студентов и выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова. URL: http://www.bstu.ru/about/press_center/news/79039/sodeystvie-trudoustroystvu-(дата обращения: 12.1

Потехина Е. В.

*Российский государственный социальный университет,
г. Москва, Россия*

Хализова А. Н.

Университет имени Гёте Франкфурт

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ КАК ВАЖНОЕ УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

В сегодняшнем мире социальный и экономический прогресс в большей степени обуславливают не столько

материальные факторы, а сколько – интеллектуальные.

Переход к рыночной экономике, упразднение государственного распределения выпускников определили для образовательных организаций и всей системой образования в целом качественно новые требования к уровню подготовки специалистов.

Функционирование и эффективность системы социально-экономического развития современного общества, все в большей степени зависят от способностей специалистов различных сфер деятельности к приобретению новых знаний, умения усваивать информацию и их ориентации на непрерывность образования. По мере становления и развития информационного общества знания превращаются в основной источник стоимости, тем самым качественно изменяя роль и место сферы образования в системе социальных отношений [3].

Учебные заведения высшего и среднего специального образования готовят молодого человека к активной деятельности в различных сферах экономики, культуры, политической жизни общества. В силу чего профессиональная школа должна своевременно и гибко реагировать на потребности общества, при этом, сохраняя ранее накопленный положительный опыт.

На первое место выступает проблема разработки эффективных моделей обучения, обеспечивающих, с одной стороны, высокую профессиональную мобильность, а с другой – достаточную квалификацию работников среднего звена. Главную идею подготовки указанных специалистов можно выразить формулой – направленный профиль на широкой платформе. Это подразумевает сочетание глубокого изучения общеобразовательных дисциплин с существенной профессиональной подготовкой по новейшим отраслям экономики и техники.

Профильная подготовка учащегося включает в себя ряд обязательных дисциплин, формирующих готовность специалиста к выполнению разнообразных производственных задач.

Например, традиционное обучение общетехническим дисциплинам основывается на изучении общеобразовательных, служащих основой для построения специальных дисциплин, которые в свою очередь выступают приложением знаний к дальнейшей практической деятельности. Между

общеобразовательными и общетехническими знаниями, с одной стороны, и специальными – с другой, в практике обучения сегодняшнего дня существует разделение. В разделённости, несвязанности этих знаний в единое целое и кроется главный недостаток современной системы СПО. К этому надо добавить, что возрастной особенностью студентов техникумов и колледжей является избирательность их познавательных интересов, связанных, прежде всего, с профессиональными намерениями [1].

Взаимосвязь между различными науками выступает в качестве теоретической предпосылки, научно обосновывающей соотношение специальной, общетехнической и общеобразовательной подготовки учащихся и обеспечивающей взаимосвязь обязательных дисциплин в учебных планах и программах для соответствующих образовательных организаций.

Наличие ряда специально-технических дисциплин и производственной практики наряду с общеобразовательными курсами приводит к большой напряжённости учебного плана. Отсутствие чётких границ между общеобразовательными и общетехническими дисциплинами, с одной стороны, и между общетехническими и специальными дисциплинами – с другой, приводит к дублированию учебного материала. Однако, основной недостаток не в дублировании изучаемых вопросов, а в различном толковании несколькими дисциплинами одних и тех же научных понятий, разной их формализации. В результате такого «единства» учебных дисциплин искусственно усложняется формирование одних и тех же знаний, и умений (в то время как должно происходить закрепление их от одной дисциплины к другой), иначе, создаются искусственные препятствия в обучении [2].

Усвоение дисциплин должно происходить посредством метода взаимосвязи абстрактного и конкретного, общего и частного. Познание сущности конкретного должно осуществляться последовательно: от одного теоретически осмысленного, осознанного студентом факта к другому. При этом у субъекта познания формируется ориентировочная основа умственной деятельности. Выбор исследуемых студентами фактов должен строго направляться преподавателем. Переход от одного факта к другому рассматривается как логические моменты или ступени одного и того же процесса познания. Для

того, чтобы понять и оценить явление, важно выявить его происхождение и мысленно шаг за шагом проследить цепочку всех изменений до настоящего состояния.

Такое видение структуры и сущности познавательного процесса обязывает проводить серьёзные трансформации содержания всего учебного материала. Это выражается в том, что качественное усвоение содержательного общего служит фундаментом для последующего усвоения этого общего во всех его многообразных проявлениях.

Надобно проходить один и тот же учебный материал на разных уровнях научно-теоретического описания, применять разнородные знания для его непосредственного отражения и, переходя постепенно на последующие уровни изучения, давать понятиям точные определения. Следовательно, знания, умения и навыки должны постоянно уточняться, грамотно и содержательно наполняться и в дальнейшем конкретизироваться.

Первые шаги, непременно, должны быть информационными на уровне образованности студентов тех или иных курсов. Данный уровень выявляется предназначенными для этого тестами на вводной фазе. На рассматриваемом этапе доводятся цели и основные задачи курса, устанавливается общий объём и время коллективной работы. Труд, не осознанный (не мотивированный) с самого начала процесса, перестаёт быть увлекательным, становится несамостоятельным и подневольным, лично бесполезным и в какой-то момент отчуждённым. Полный объём предстоящей работы должен ясно, четко и понятно просматриваться не только предметно, но и во времени.

Второй шаг модульной организации изучения дисциплин, относящихся к специально-техническому циклу напрямую связан с первым. Здесь вырабатываются внутренние индивидуальные стимулы, мотивации, первоочередные потребности учащегося изучать эти дисциплины при осознанном понимании им реальных возможностей, объёма будущей работы и конечного результата. Полученный результат соответствует умению использовать приобретенные знания на практике.

Из опыта работы известно, что часть преподавателей специально-технических дисциплин не владеют основными идеями, содержащимися в других курсах, излагая смежные

вопросы не интересуются знаниями, которые студенты получили на других занятиях, как результат у студентов:

- слабо развита способность к переносу знаний, недостаточно сформированы умения делать выводы и обобщения, устанавливать причинно-следственные связи и зависимости в анализируемых явлениях и предметах;

- недостаточно сформированы умения и навыки в планировании предстоящей деятельности, нахождении нужных способов планирования и выполнения работы, определении возможных результатов;

- слабо сформированы умения и навыки анализа полученных результатов.

Использование современных эффективных средств обучения позволит выйти на качественно новый интегративный уровень взаимопроникновения и взаимообогащения общего и специально-технического образования. В свою очередь учебная программа должна быть наполнена конкретной научно-методологической концепцией, определяющей основополагающие методические идеи изучаемого курса, его логическую составляющую, систему связей внутри дисциплины и между другими дисциплинами, включенными в учебный план.

Реализация теоретического содержания курса возможно путем нескольких равноправных трактовок одного и того же материала. В процессе изучения выделяется трактовка, наиболее полно отвечающая идеи профильности и фундаментальности учебного материала, относительно получаемой специальности.

Рассматривая приоритеты междисциплинарной интеграции в образовании, надо учесть, что каждый элемент профессиональной подготовки следует рассматривать как часть целостной системы, и познание учебного материала возможно только при использовании двух подходов в обучении: дифференциации и интеграции. Каждая часть несёт интегрирующую функцию. При этом целостность выступает как обобщенная характеристика объектов со сложной внутренней структурой. Понятие целостности выражает интегрированность, самодостаточность, автономность этих объектов

Важным компонентом целостности являются цели образования, выступающие как способ интеграции различных действий человека в некоторую последовательность или систему, и содержание, которое, являясь определяющей стороной целого, представляет единство всех составных

элементов объекта, его свойств, внутренних процессов, связей, противоречий и тенденций. Применительно к процессу обучения можно сказать, что целостность характеризуется внутренним единством, связанностью компонентов и соответственно высокими результатами в воспитании, развитии и обучении студентов.

Итак, знания, полученные в процессе обучения, будут обобщенными и экономичными в том случае, если профессионально значимый учебный материал будет ассимилирован не просто в содержание циклов учебных дисциплин, но, прежде всего, в структуру понятий об изучаемых объектах специальности, что даёт целостное представление о них и в связи с этим наиболее качественные знания.

Литература:

1. Потехина Е.В., Фаминская М.В. Учет видов и форм обучения в его индивидуализации и дифференциации. Математические методы и приложения: Труды восемнадцатых математических чтений РГСУ (31 января-4 февраля 2009). В 2-х ч. Ч. 2. – М.: РГСУ, 2009.

2. Потехина Е.В., Бурухина Т.Ф. Дидактические основы повышения качества знаний студентов. Математическое моделирование социальных процессов и современные образовательные технологии (статья). IX Международный социальный конгресс: 25-26 ноября 2009 г. Сборник статей. Часть 1.

3. Потехина Е.В. Государственно-частное партнерство в сфере финансирования высшего образования: концепция, теория, методология. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Российский государственный социальный университет. Москва, 2013

4. Шестакова Л.А. Междисциплинарная интеграция как методологическая основа современного образовательного процесса // Образовательные ресурсы и технологии. – 2013. – № 1. – С. 47-52.

Рельян Н.А.

*Тюменский индустриальный университет, г. Тюмень,
Россия*

ФОРМИРОВАНИЕ ЯЗЫКОВОЙ КОМПЕТЕНЦИИ С ПОМОЩЬЮ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В настоящее время проблема поиска наиболее эффективных методов организации работы со студентами с помощью дистанционных образовательных технологий является актуальной и относится к перспективному направлению обучения иностранному языку.

В условиях неопределенности мира VUCA появилась необходимость повышать и совершенствовать качество образовательного процесса.

Мир VUCA (V-volatility, U-uncertainty, C-complexity, A-ambiguity–нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность) обуславливает стремительно меняющуюся образовательную деятельность. Вузам необходимо быстро реагировать и адаптироваться на происходящие изменения с помощью внедрения новых педагогических и информационных образовательных технологий.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. дистанционными образовательными технологиями называют образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном взаимодействии обучающихся и педагогических работников [1].

Система профессионального образования Тюменского индустриального университета (ТИУ) постоянно развивается и реагирует на быстро меняющуюся образовательную среду в мире. Институт дополнительного и дистанционного образования (ИДДО) является важным звеном в процессе профессиональной подготовки специалистов региона.

В период пандемии ИДДО продолжил обучение студентов в электронной информационно – образовательной среде согласно исполнению приказа Министерства науки и высшего образования РФ о мерах по реализации Указа Президента.

В данный момент с помощью применения дистанционных образовательных технологий в ИДДО проходят курсы по программе профессиональной переподготовки «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации». Целью данной программы является формирование языковой компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности в сфере профессиональной коммуникации. Программа состоит из следующих разделов и дисциплин:

Модуль 1(1 курс). Общие дисциплины: введение в языкознание, практический курс иностранного языка, стилистика русского языка и культура речи.

Модуль 2 (2 курс). Основы теории изучаемого языка: теоретическая грамматика, страноведение, практический курс иностранного языка, основы лексикологии, функциональная стилистика.

Модуль 3 (3 курс). Специальные дисциплины: основы теории перевода, практикум, переводческая практика, практический курс профессионального перевода, язык деловой документации. Итоговая аттестация.

Преподавание дисциплин курса для будущих переводчиков на платформе для проведения онлайн-занятий Zoom планируются в соответствии с утвержденным расписанием. Спецификой дистанционного обучения на платформе Zoom является взаимодействие преподавателя и студентов в режиме онлайн, где преподаватель берет на себя функцию организатора коллективной работы и учебного процесса группы студентов вне зависимости от того, какие методы и технологии применяются в течение онлайн занятия.

В целом, можно выделить ряд преимуществ обучения студентов на сервисе Zoom:

- возможность использования виртуальной интерактивной доски и интерактивного учебника, что способствует ускорению усвоения материала благодаря принципу наглядности;
- погружение в естественную языковую среду посредством организации видео и аудио связи с каждым студентом онлайн-занятия;
- общение между студентами посредством общего чата и индивидуальный чат, где можно, например, написать студенту, сделавшему ошибку, чтобы другие студенты не имели возможность это прочитать;

- работа студентов в парах и группах – распределение студентов в мини-конференции, где они могут общаться между собой не отвлекая остальных;
- совместная работа над созданием проектов;
- применение различных обучающих техник, позволяющих запомнить новую лексику. Например, техника Quizlet на сервисе quizlet.com позволяет запомнить любую информацию, включая новые слова, которую можно представить в виде учебных карточек;
- осуществление контроля преподавателем всей деятельности студентов независимо от вида работы.

Заметим, что преподавание дисциплин на платформе Zoom проходит в сочетании с системой поддержки учебного процесса Eduson ТИУ, где размещены тексты для перевода и задания к ним, аудиофайлы, ссылки на ролики YouTube-канала, задания для самоконтроля, промежуточные и итоговые проверочные тесты. Кроме того, в системе Eduson ТИУ преподаватели размещают ссылки на конференции в Zoom и информируют слушателей курса об успеваемости, результатах проверки заданий с комментариями преподавателя и баллах.

Востребованность курсов на образовательных платформах значительно выросла в последнее время. Многие обучающиеся впервые познакомились с онлайн форматами. До настоящего времени обучение студентов в онлайн формате было представлено, как правило, техническими специальностями, но всеобщая изоляция показала, что в онлайн можно перевести обучение практически любым дисциплинам.

Платформа открытого образования ТИУ предлагает студентам пройти обучение с применением современных образовательных технологий. MOOK представляет собой сравнительно новый формат электронного обучения, цель которого сделать образование общедоступным. Большинство онлайн курсов имеет мобильное приложение и их можно открыть и приступить к обучению в любом месте и в любое время, что позволяет планировать график обучения заранее. Кроме того, студенты имеют возможность быстрее завершить курс благодаря индивидуальному темпу работы.

Открытые онлайн курсы стали мировым трендом в поиске современных педагогических форм и технологий. Coursera – образовательная платформа, которая представлена ведущими университетами мира. Студенты имеют возможность выбрать

для себя курсы, направленные на формирование профессиональной иноязычной компетенции. Курс “OilandGasOperationandTechnology” выбрали студенты, получающие квалификацию переводчика в нефтяной и газовой отрасли, а курс “SupplyChainLogistics” рекомендован студентам, проходящим обучение на переводчика по профилю «Логистика и управление цепями поставок». Онлайн курсы представлены на английском языке с субтитрами. Они включают в себя видеолекции, текстовые конспекты лекций, домашние задания, итоговые тесты и экзамены для проверки усвоения курса. Разнообразные формы контроля помогают оценить знания студента с разных сторон, а их количество позволяет осуществить промежуточную аттестацию в автоматическом режиме. Для успешного прохождения курса и получения знаний в полном объеме студенты отмечают следующие ключевые элементы:

1. Конспектирование лекций в формате интеллект-карт (англ. Mindmaps). Студенты включают в интеллект-карту картинки со слайдов и делают перекрестные ссылки на определение терминов и новых понятий. Таким образом, переработка и анализ информации, выстраивание в логическую последовательность изучаемого материала способствуют формированию языковой компетенции. В дальнейшем такой конспект лекций помогает давать правильные ответы на промежуточные тесты и итоговые экзамены.

2. Использование и хранение всех материалов в структурированной папке. Данный материал необходим для сдачи экзамена в конце курса, при сдаче которого можно использовать любые источники, но, как отмечают студенты, 50-60 процентов вопросов связаны с практическим применением знаний и помогает конспект.

Каменева Н.А. и Зенина Л.В. подчеркивают, что вовлечение студентов в инновационные технологии обучения:

- способствует развитию познавательной активности;
- значительно повышает интерес к учёбе и даёт хорошие результаты;
- помогает и способствует формированию понятий и представлений о предмете или явлении;
- активизирует развитие мыслительной деятельности;
- приводит к формированию ряда умений и навыков;

- улучшает произношение, интонацию языка, речевые особенности говорящего[3].

Указанные уникальные возможности на самом деле создают все условия для организации современного учебного процесса в формате дистанционного обучения. Данные технологии способствуют формированию самостоятельности, самосознания и самореализации будущих специалистов. Студенты имеют возможность самостоятельно изучать учебный материал и получать собственное инновационное знание, и, следовательно, формировать языковую компетенцию, готовность и способность применять языковые знания и навыки их использования в сфере профессиональной коммуникации.

Сочетание нескольких дистанционных средств в обучении студентов позволяет сделать процесс формирования языковой компетенции максимально эффективным и ориентированным на высокий профессионализм. С их помощью реализуется личностно-ориентированный подход, который является одним из основных в современном образовании.

Следует заметить, что внедрение инновационных педагогических технологий обучения обусловлено временным переходом на обучение в электронной информационно-образовательной среде.

Под информационно-образовательной средой понимается унифицированное единообразное информационно-коммуникационное образовательное пространство, которое базируется на технологической платформе, а также включает образовательные, педагогические, администрирующие и технические кадры, обеспечивающие функционирование этой среды. При этом информационно-образовательная среда должна не заменять, а дополнять традиционное образовательное пространство организации высшего образования[2].

Таким образом, использование новых современных дистанционных технологий обучения способствуют формированию всех компонентов языковой компетенции – когнитивного, регуляторного и личностно-смыслового. Дистанционные образовательные технологии открывают новые возможности для развития языковых компетенций при обучении иностранному языку.

Литература:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ.
2. Герасименко Т.Л., Грубин, И.В., Гулая Т.М. [и др.] Smart-технологии (вебинары и социальные сети) в преподавании в вузе. / Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2016. – № 5. – С. 9-12.
3. Каменева Н.А., Зенина Л.В. Специфика использования информационных технологий в смешанной модели обучения иностранным языкам. / Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2014. – № 1. – С. 11-14.
4. Зенина Л.В. Социальный аспект виртуального обучения. / Роль бизнеса в трансформации российского общества - 2012: сборник материалов Седьмого Международного научного конгресса. - М.: Экон-информ. 2012. - С.103 - 104.
5. Чернышкова Н.В. Smart-технологии в преподавании иностранным языкам. / Филологические науки. Вопросы теории и практики. Тамбов. - 2018. - №2 (80) 41. – С.211-214.

Рогов Д.А., Акимова Г.З.

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

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОГО
РЫНКА ТРУДА И ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ**

Введение. Комбинация последствий введения полного локдауна и неэффективных мер поддержки бизнеса от государства вылились в не самые благоприятные последствия для развития ситуации на Российском рынке труда, в том числе, и для молодых специалистов. Находясь в тисках ограничительных мер и запрета на осуществление деятельности, малый и средний бизнес был обречен на путь самоликвидации или же сокращение штата работников. В попытках выжить различные организации пытались приспособиться к новым изоляционным реалиям переходом на дистанционную работу, но в большинстве своем это выливалось в сокращение зарплат работников, неудовлетворительный уровень выручек и вхождение в состояние выживания на грани банкротства.

Краткий анализ ситуации в России. Общественность отмечает, что падение экономики в процентном соотношении с

предыдущим годом составило около 4 процентов, в то время как падение при кризисе 2008-2009 годов составляло около 2 процентов. Это падение выражается в снижении уровня занятости, уменьшении объема инвестиций и производства.

Из-за введение повсеместных карантинных и изоляционных практически каждый второй житель планеты от двух до трех месяцев был лишен социальных контактов и имел ограничение в передвижении. Так же граждане были лишены источника дохода (не везде в последствии его компенсировали). Потери в финансовом и коммерческом секторе оцениваются от 7 до 10 процентов в развитых странах. В странах развивающихся - до 40 процентов.

Существуют мнения, согласно которым снижение экономической активности (как и сокращение рабочих мест) продолжится в случае введения повторной изоляции. Это спровоцирует падение около 6 пунктов, что приведет к итоговым значениям показателей экономики в послевоенное время (1945-1950 годы). К наиболее пострадавшим странам можно отнести Италию и Испанию с увеличением уровня безработицы примерно на 9 процентов. Следом пойдут Франция и Германия с ростом равным 7 процентам. Замыкает список печального лидерства Великобритания с показателем снижения равным 5 процентам.

Ситуация осложняется высокой неопределенностью относительно длительности ограничений, введенных на уровне стран и их отдельных территориальных единиц, а также рисков ожиданий второй волны коронавирусной инфекции. Данные факторы оказывают прямое влияние на социально-экономическую ситуацию как во всем мире, так и в России.

По данным статистики уровень безработицы в России с марта по май 2020 года вырос с 4 до 6 процентов. Рабочей прописки лишились примерно 700 тысяч трудоспособных граждан России.

Рассматривая регионы с наименее благоприятным трудовым климатом для молодых специалистов на ум приходят Ингушетия и Чечня, там расцвет безработицы на данный момент.

Касаемо возраста большинства безработных следует сказать, что он составляет от 25 до 40 лет. Именно этим возрастом характеризуется понятие молодежь.

Говоря о наиболее многочисленных по количеству безработных группах выделяют:

- 1) Торговля и бытовое обслуживание
- 2) Офисная работа с административной спецификой (в связи с сокращением штата отпала необходимость в большом числе руководителей)
- 3) Транспортная отрасль (из-за изоляции отпала потребность в частых передвижениях)
- 4) Группы лиц представляющих профессии ,снятых с обязательной сертификации (дворники ,официанты)

При этом прослеживается тенденция не только сокращения спроса на определенные профессии, так же наблюдаются повышение спроса на специалистов в сферах логистики (курьеры и водители, медицины и образования (дистанционного).

При проведении опроса работодателей было выявлено, что практически каждый десятый работодатель собирается проводить сокращение штата ввиду последствий первой волны изоляции (показатель усредненный на основе опроса работодателей из различных сфер бизнеса).

Меры государственной поддержки пострадавших секторов экономики. Государство оказывает поддержку экономики начиная с марта месяца. Часть мер поддержки распространяется на всех участников финансового сектора (при соблюдении полного списка требований соответствия), другая часть мер распространяется только на отдельные сектора экономики. Ключевыми направлениями поддержки стали: поддержка уровня доходов различных групп населения, поддержка занятости, смягчение налоговых условий функционирования бизнеса и обязательств по обслуживанию кредитной задолженности.

Наиболее действенное направление по поддержке — это упрощенная система становления на биржу труда граждан страны, позволяющая получать ежемесячные выплаты в размере 12130 рублей в месяц[2].

Формы ведения трудовой деятельности в условиях пандемии и при переходном этапе. Министерство предложило задействовать три формы ведения работы в нетипичном для экономики этапе.

Первой формой признана всем известная «удаленка» .Существенное различие этой формы работы от фриланса

заключается в том, что работник на удаленке является штатным сотрудником организации, который заключает трудовой договор, условия которого соблюдают обе стороны: работник и работодатель. Важным условием реализации этой формы является наличие и исправное функционирование специальных технических средств, таких как микрофон, камера, наушники. Такая форма использовалась ранее и для работников с соответствующей группой инвалидности.

Второй формой ведения трудовой деятельности является «удаленка». Главными отличиями таковой формы от «удаленки» являются прежде всего такие вещи как выход в сеть интернет (при «удаленке» работник находится на связи с работодателем полный рабочий день, а в случае перехода на «дистанционку» строго оговариваются временные рамки сеансов). Так же важно отметить, что обеспечение работника техническими средствами берет на себя работодатель (так как данная мера является сугубо вынужденной, и не практиковалась ранее, в отличие от «удаленки»).

Третьей формой считается мало распространенная - «надомная». Весьма специфичная форма, главный результат которой является готовая материальная вещь. Материалы и оборудование закупает либо работник, либо заказчик изделия по договоренности.

Удаленная работа в различных своих проявлениях в трудовом законодательстве России представлена конструкциями дистанционной и надомной работы. Несмотря на то, что указанные конструкции представляют собой разные правовые явления, есть общий признак - выполнение работы происходит вне места нахождения работодателя.

Отличают надомную работу от дистанционной по типу деятельности: надомная работа предполагает труд физический, с прямым воздействием на объект. Работа дистанционная предполагает труд интеллектуальный.

Наиболее востребованные ниши для молодых специалистов. По мнению специалистов по подбору персонала, в краткосрочной перспективе наиболее востребованы будут специалисты в медицинской сфере. В период волн болезни особенно востребованными будут младший медицинский персонал, инфекционисты, вирусологи, медицинские аналитики и фармацевты. Важно понимать, что после победы человечества над болезнью не будет спроса на подобных специалистов в

прежнем объеме за неимением раздражающего фактора (пандемии). По мнению кадровиков, после окончания действия коронавируса медиков ждут сокращения и переквалификации.

К числу тех ниш, которые пострадали естественным путем после введения новых эпидемико-экономических правил относят отели и рестораны, туристические фирмы, транспортные компании, которые занимаются авиа и морским сообщением. Сотрудникам, пострадавшим от последствий эпидемии пришлось перепрофилироваться, искать другую работу. Многие перешли в сферу ретейла и доставки, потому что в период изоляций возрос спрос на доставку продуктов.

Поднимется вопрос о целесообразности тратить денежные средства на аренду больших по площади офисных помещений, ведь человечество приспособилось вести работу дистанционно.

Переходя к предметному перечню новых востребованных профессий следует начать с социальных работников. Увеличение спроса на данную вакансию будет наблюдаться в больших мегаполисах и городах миллионщиках, в которых проживает большое число пожилых и нетрудоспособных людей, которым не помешает помощь по ведению собственного хозяйства и элементарные услуги сиделки.

Еще одной востребованной профессией для молодых специалистов станет оператор колл –центра. Отчасти популярность этой профессии является искусственной, потому что большинство тех людей которые займут доступные места – это люди из сфер туризма, гостеприимства. Работодатели стали разворачивать колл-центры ввиду временной невозможности ведения альтернативных методов продаж[1].

Организатор дистанционных трансляций продолжает список новых популярных вакансий. А ведь действительно, на помощь многим работодателям пришли приложения, которые позволяют поддерживать связь с работником дистанционно. Безусловно, все они нуждаются в доработках, но все же. Стоит отметить, что необходимость квалифицированных специалистов, которые могут устранять технические неполадки и обучать неопытных пользователей основам использования специальных программ, заметно возросла.

Само собой, ко двору востребованных профессий отлично подойдут специалисты компьютерной сферы. В их числе эксперты по цифровой трансформации, специалист по работе с большими базами данных и линейные программисты.

Вывод. Рынок труда для молодых специалистов в данный момент проходит масштабные преобразования, люди переходят в новые для себя рабочие сферы, переквалифицируются, приобретают новые умения и навыки. Одни отрасли находятся в упадке, другие же, наоборот, развиваются еще более динамично.

Литература:

1. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/119.htm (дата обращения 29.11.2020)

2. Рекомендации по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации// Рекомендации Министерства труда и социальной защиты РФ № 14-2/10/П-3710 от 23.04.202.

Родимова В.А., Киреева А.В.

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

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА. ПРОБЛЕМЫ САМОРЕАЛИЗАЦИИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ

Аннотация: в данной статье рассмотрено, как при современных условиях нестабильной экономической ситуации в России важное значение приобретают вопросы, связанные с трудоустройством и самореализацией тех слоев населения, которые находятся в уязвимом положении на рынке труда, в особенности, молодежь, выпускники ВУЗов.

Ключевые слова: трудоустройство, экономика, молодежь, выпускники, образование.

Вопросы самореализации и трудоустройства выпускников вузов, состояние рынка и их финансовое положение на сегодняшний день рассматривается и изучаются с различных сторон исследователями, в особенности социологами. Одна из первых проблем, рассматриваемых исследователями в постсоветской России, была связана с отменой планового государственного распределения, что привело к разногласиям между рынком труда и системой высшего образования [1]. В

современных условиях рынка одной из главных проблем всех уровней профессионального образования является его недостаточная адекватность к потребностям рынка труда.

Молодежь, группа население статистически в возрасте от 16 до 24 лет, составляет большую часть потенциальной рабочей силы - 35% экономически активного населения и 43 % экономически неактивного населения. По статистике средний уровень безработицы в мире среди молодежи составляет 15%, в России данный показатель составляет – 27%. Исходя из этого видно что, безработица среди молодежи – наиболее острая проблема сегодняшних социально-экономических критериев.

Труднее приходится молодым специалистам, которые только начинают свое профессиональное становление, если учитывать, что компании по-разному относятся к вопросам найма без опыта работы [2]. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта. Эффективность процесса трудоустройства выпускников вузов должна зависеть от непрерывности процесса согласования интересов общества и города, функционирующих в нем социальных субъектов, оптимальная реализация человеческого потенциала.

Для контроля и регулирования процесса трудоустройства необходимы социально-экономические преобразования. Такие преобразования должны выработать новые точки взаимодействия рынка труда с муниципалитетом, самостоятельными экономическими субъектами, ведущими хозяйственную деятельность на территории города.

В настоящее время, государство уделяет пристальное внимание формированию рынка труда, особое значение приобретает вопрос трудоустройства и занятости выпускников вуза. Существует портал мониторинга трудоустройства выпускников, где прописана основная цель проекта: «Оценка результативности трудоустройства выпускников по показателям» [3]. Начиная с 2009 Минобрнауки России изучал и отслеживал состояние рынка труда и трудоустройства выпускников путем опроса представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере образования (рис. 1-3).

Рис. 1. География трудоустройства.

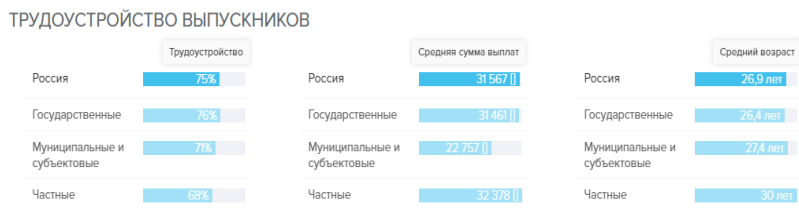
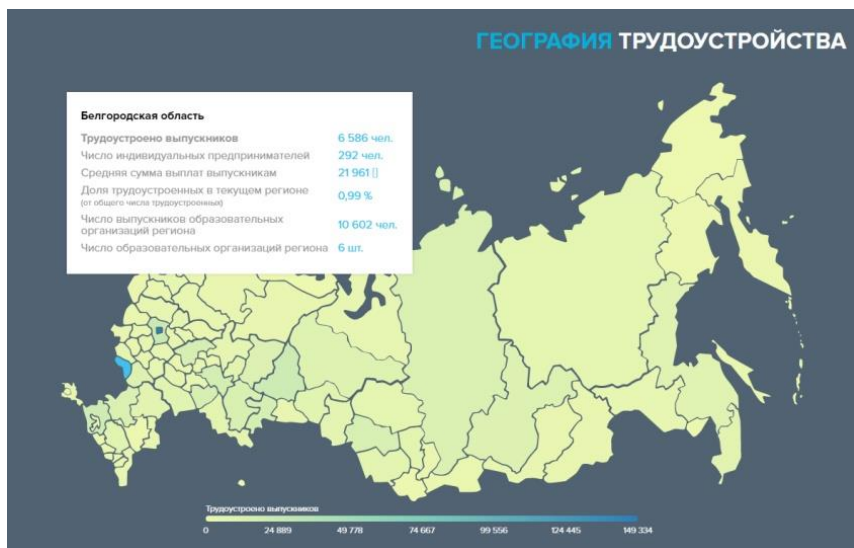


Рис. 2. Трудоустройство выпускников.



Рис. 3. Доля трудоустройства выпускников по ВУзам.



Сбор максимально полных и достоверных данных о трудоустройстве молодежи, в частности выпускников – задача, требующая тесного взаимодействия всех сфер трудоустройства. Главным методом мониторинговых исследований выступает метод анкетирования, главная задача которого сформировать максимально достоверные данные из «первых уст». Зачастую, что географическая отдаленность выпускников не позволяет их привлечь к опросам, по которым можно было бы извлечь актуальную информацию различного рода.

Основное препятствие - несоответствие профессиональных областей, в которых желают трудоустроиться выпускники, и тех, куда готовы принять их работодатели.

Зачастую, противоречия между ожиданиями молодых специалистов и потребностями работодателей ведут к сложностям при трудоустройстве и вынужденной смене специальности. Трудовая деятельность студентов и даже выпускников, не связанная с приобретенной специальностью,

приобрела массовый характер. Большинство современных студентов пытаются совмещать процесс своей трудовой социализации с получением основной профессии в вузе. Тем не менее, даже такая трудовая деятельность, как правило, не связана с выбранной специальностью и тем самым не является обучением для молодого специалиста, а только занимает учебное время и силы. В дальнейшем такие студенческие подработки не несут за собой никакого необходимого стажа и вынуждают молодежь после выпуска устраиваться на работу, не соответствующую их ожиданиям.

Чтобы решить эту проблему, нужен комплексный подход, необходимо совершенствовать и систему профессионального образования в ВУЗах, и самих выпускников необходимо активно заинтересовать в принятии участия в различных программах по трудоустройству и профессиональному самоопределению в социуме. Стоит организовывать дни открытых дверей на предприятиях, кроме того, можно создать предприятия при учебных заведениях, на которых студенты могут получать опыт и стаж необходимый при трудоустройстве [5].

В тоже время, в условиях быстрого развития социальных сетей, выпускники находят новые возможности для трудоустройства, но зачастую не по полученной специальности. Существует большая вероятность найти необходимых людей, в том числе и выпускников учебных заведений, для различной работы. Для реализации этой задачи необходимо создать базу данных, в которой нужно отразить знания о выпускниках вуза [6]. Такая база должна пополняться ежегодно по мере окончания студентами вуза, всю необходимую для нее информацию можно извлечь автоматически из информационной системы вуза по учету контингента студентов.

Таким образом, данное решение поможет выпускникам быстрее находить нужного работодателя, а учебные заведения смогут качественнее отслеживать статистику трудоустройства.

Литература:

10. Ефремова Ж.Д. Образование и рынок труда: необходимость перемен // Социологические исследования в малом городе. URL: <http://www.smalltown.siteedit.ru/home/2/7/>.

11. Екомасов В. В. Проблемы трудоустройства молодых специалистов [Электронный ресурс] // Кадры предприятия. 2003. № 3.
12. Минобрнауки РФ. Мониторинг трудоустройства выпускников: [Электронный ресурс]. М., 2015-2016. URL: <http://graduate.edu.ru/>.
13. Официальный сайт Правительства России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/14049/>.
14. Кузина С. Ориентация на труд, а не на безработицу // Государственная служба. – 2009. – № 2. – С. 22-25.
15. Данилова С.Д. Подход к решению задачи мониторинга выпускников с использованием онтологии с активной семантикой – Улан-Удэ: Изд-во ВСГУТУ, 2015. – 71–76с.

Родимова В.А., Астахов Ю.В.

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

СУЩНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Постоянное усовершенствование системы управления является важным условием успешного решения необходимых задач и укрепления российской государственности. В условиях экономического развития периодически возникает финансово-экономический кризис, заставляющий по-новому взглянуть на проблему кадровой политики российских предприятий.

Важнейшей стратегической задачей устойчивого развития общества и государства в целом, является формирование и рациональное использование кадрового потенциала страны на основе активизации человеческого фактора.

Данная задача обуславливается в первую очередь тем, что это не только средство, но и конечная цель общественного развития. Решение этой задачи связано с упорядочением различных областей общественной жизни: социальных, экономических, политических процессов, регулированием на должном уровне общественных отношений.

Кадровая политика любого предприятия - это целостная, тщательно продуманная кадровая стратегия, объединяющая разные формы кадровой работы, стиль ее проведения в организации и планы по использованию рабочей силы [1]. Под кадровой политикой следует понимать механизм привлечения, расстановки и продвижения кадров в государственном аппарате.

Такая политика зависит от уровня развития и состояния общества в государстве и связана с образованием системы управления трудовыми ресурсами страны, проработкой стратегии взаимодействия с кадрами, оценки эффективности, созданием условий для их формирования, развития и рационального использования [2].

Существуют общие принципы формирования и структурирования кадровой политики, которые целесообразно рассмотреть в сфере государственной службы. К ним, прежде всего, относится принцип подбора кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам.

Предполагается оценка и учет уровня общеобразовательной подготовки, специальных знаний и практических навыков в избранной сфере деятельности, а также умение ставить конкретные цели, находить оптимальные средства их достижения. Не меньшую значимость имеют способности организовывать и заинтересовывать в совместной деятельности, приносить свой вклад в поддержании благоприятного морально-психологического климата в коллективе, в формирование организационной культуры, соответствующей целям государственной службы [3].

Ниже, на рисунке 1 представлена схема принципов управления персоналом.



Рис. 1. Принципы кадровой политики управления персоналом предприятия.

Среди субъективных факторов, влияющих на степень эффективности кадровой политики, обычно относят степень удовлетворенности сотрудников организации своей работой. Многочисленные опросы, проводимые отечественными социологами, как правило, отмечают высокий уровень удовлетворенности сотрудников. Помимо этого, можно разделить факторы формирования кадровой политики на внутренние и внешние. К факторам внешней среды следует отнести:

- Нормативные ограничения
- Ситуация на рынке труда

К факторам внутренней среды относятся:

- Цели предприятия, их временная перспектива и степень проработанности
- Стиль управления
- Условия труда
- Качественные характеристики трудового коллектива
- Стиль руководства

Особенностью современного положения российских кадровых служб государственных организаций является то,

что их высшее руководство формирует основные требования к кадровому обеспечению. В этом случае руководители кадровых служб становятся простыми исполнителями, фактически не имеющего серьезного влияния на кадровую стратегию. Другой немало важный аспект организационной практики влияющей на кадровую политику - это вопрос о морально-психологическом климате и о таком его индикаторе, как организационные конфликты. Конфликты играют большую роль в жизни организации, и часто все усилия кадровых служб становятся абсолютно бессмысленными, если в организации складывается сложная, многоуровневая система застарелых конфликтов.

Таким образом, можно сделать вывод, что в эпоху современного общества становится очевидным тот факт, что ни нововведения, ни усиление указов и распоряжений, которые столь популярны в настоящее время, не увеличат эффективность и полезность кадровой политики, до тех пор, пока кардинально не изменится позиция людей к существующей проблеме «человеческого фактора» [4]. Исходя из этого, я вижу необходимым при подготовке новых кадров вводить в изучение основы профессиональной культуры и этики, научить служащих и управленцев принимать неординарные, но в тоже время взвешенные, решения в кратчайшие сроки. Кадровая политика государства и предприятий в целом приобретает все более внушительное значение для жизни общества. Очевидно, что в условиях свободного рынка, необходимо уделять особое внимание стратегическому планированию в вопросах кадровой обеспеченности ключевых секторов экономики.

На данный момент существует проблема отсутствия рациональной системы подбора кадров на государственную службу. Зачастую, основными принципами подбора государственных служащих являются:

- родство;
- близкие знакомства;
- личное отношение к нанимаемому человеку.

Такие принципы кадровой политики приводят к тому, что современное чиновничество преимущественно сложено из родственных связей, и зачастую служит не обществу и государству. На данный момент следует сконцентрироваться на государственных задачах, процесс их решения может

расставить приоритеты в вопросах подготовки кадров. А квалифицированные кадры, в свою очередь, решат многие государственные проблемы и помогут улучшить качество многих сфер жизни общества.

Литература:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. - Изд. М-ЮНИТИ, 2002.
2. Иванова Н.Л., Васильев О.А. «Кадровая политика в государственном управлении: проблемы и поиски их решения»// Вопросы государственного и муниципального управления, 2011, №2.
3. Ивановская Л.В., Свистунов В.М. Обеспечение системы управления персоналом на предприятии. М.: ГАУ, 2018. С. 29.
4. Дмитриева И.С., Герасимов В.О., Камалетдинова А.Р. «Рекомендации по реформированию кадровой политики в современной России»// Экономика и современный менеджмент: теория и практика, 2015, № 4

Родионова Т.А.

*Вольский военный институт материального обеспечения,
г. Вольск, Россия*

**АКТУАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ЕЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ.
АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЙ МЕТОПРИНЦИП, КАК
ФАКТОР СИСТЕМНОСТИ ЛИЧНОСТНО-
ОРИЕНТИРОВАННОГО НАПРАВЛЕНИЯ ВЫСШЕГО
ВОЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В концепции воспитательной работы ВС РФ отмечается: «Выдвижение на первый план человека, который управляет оружием и боевой техникой, утверждение приоритета его духовно-нравственных ценностей, личностной позиции, социального самочувствия - решающее условие успеха любой социальной деятельности, в том числе военной.

Взяв за основу данную концепцию, мы исследовали проблему «Антропологический метопринцип, как фактор системности личностно-ориентированного направления военного образования».

Актуальность данной темы состоит в том, что анализ практической деятельности по реализации антропологического метопринципа в современных педагогических технологиях в плане лично-ориентированного направления военного образования позволяет утвердить приоритеты духовно-нравственных ценностей будущих офицеров в практике настоящего дня и определить их личностную позицию на перспективу.

Целью данного исследования является: систематизация знаний в плане целостного представления о миропонимании и осмысление многих современных проблем, связанных с этими представлениями в вопросах, военного, профессионального образования.

Основные поставленные задачи:

- сформировать у военного профессионала уважительное отношение к историческому и культурному прошлому России;
- утвердить в сознании и чувствах будущих офицеров патриотические ценности, связав их с профессиональными;
- овладеть технологиями личностного самосовершенствования, самовоспитания с целью привития ответственности за результаты своей деятельности.

Основными принципами исследования являются:

- гуманистическая направленность и целеустремленность задач по военному, профессиональному образованию;
- сочетание высокой требовательности к личности с уважением её достоинства и заботой о ней;
- содержательная целостность;

Реализация данных принципов осуществлялась с использованием педагогических технологий таких отечественных учёных, как: В.П.Зинченко; Б.М. Бим-Бад; Л.В. Занков; Ш.А. Амонашвили; В.А.Сухомлинский; А.И.Мещеряков; М.М.Рубинштейн; Л.С. Выготский, П.П. Блонский, А.Ф. Лазурский, В.И. Андреев, из зарубежных — М. Монтессори; М. Мак-Миллан; О. Декроли.

В частности в одном из методов В.И.Андреева мы находим:

«Антропологический подход в педагогике — это такой философско-методологический принцип, в соответствии с которым исследование осуществляется с учетом достижений

комплекса наук о человеке с целью получения целостного и системного знания о человеке в условиях развития и саморазвития образовательно-воспитательных систем»[1].

Прежде всего, следует подчеркнуть, что антропологический подход является базовым, системным в науке антропологии. Данный термин «Антропология» был предложен в конце XVIII в. И. Кантом. И. Кант рассмотрел «Антропологию», как «науку о человеке».

Европейская наука признавала основным объектом исследования природу, в единстве с которой рассматривался человек. Сократ и его ученики Аристотель, Платон, заложив современные научные представления о человеке, способствовали разделению науки на физику и философию, размышляя о человеке абстрактно, а конкретного человека никто пристально не изучал. Именно И. Кант был первым, кто предложил изучать конкретного человека, подчёркивая, что человек — самый главный предмет науки, а конечная цель её — познание самого человека. Именно антропология, по мнению Канта, должна исходить из трех источников: из других наук; из художественной литературы; из практического общения с людьми. Таким образом, что антропология по Канту представляет собой системную сферу познания, которая интегрирует разнообразную научную информацию, связанную со здравым смыслом с одной стороны, а с другой с эмоциями с подсознанием.

Человек, по мнению Канта — двуединое существо, которое одновременно принадлежит и миру природы, и миру свободы. В мире природы человек подчиняется естественной необходимости, всем материальным законам бытия, а в мире свободы он нравственно самоопределяется, воспитывая себя, обращаясь к подсознанию.

Подсознание представляет собой особый интерес исследования. Великий мыслитель указывал, что подсознание человек развивает благодаря культуре и искусству.

Сказанное позволяет заключить, что личность должна управлять сознанием, что в этом и кроится принцип свободы.

Определяя основные принципы антропологии, применяя их к педагогическим системам, К.Д.Ушинский определил основу педагогической антропологии, которая выражается в его словах: «Если педагогика хочет воспитывать человека во всех отношениях, то она должна прежде узнать его тоже во всех

отношениях». Основоположник отечественной педагогической антропологии пояснял: «Воспитатель должен знать человека в семье, в обществе, во всех возрастах, во всех классах, во всех положениях, в радости и горе, в величии его».

Чтобы понять величие Человека мы и обращаемся к историческим корням, к патриотизму в системе военного, профессионального образования. Как же оценивают чувство патриотизма в системе военного, профессионального образования умудрённые своим богатым военным опытом генералы и военные исследователи?

В приказе Петра I перед Полтавским сражением мы находим: «Воины, пришел час, который решит судьбу Отечества. Вы не должны помышлять, что сражаетесь за Петра, но за государство, Петру врученное, за род свой, за Отечество, за православную нашу веру».

В основе воззрения Петра I лежала приверженность идее патриотизма в системе военного, профессионального образования. Его приказ - духовно - нравственная основа, её личностная позиция, раскрываемая посредством антропологического метопринципа, являющегося узловым, системным, актуальным и в наше время.

Обращает на себя особое внимание определение чувства патриотизма в системе, военного, профессионального образования, которое было сделано нашим историком Н.М. Карамзиным. По его мнению, любовь к Отечеству раскрывается «В сродности душ, окружающих нас людей, которая дает человеку нравственные удовольствия, заключена моральная сторона любви к родной стране. Она действует сильнее, чем физическая, так как имеет характер привычки» [4].

Любовь к родному государству черпает свои силы в славной истории народа. Такая любовь, как считает историк Н.М. Карамзин, «вызывает у гражданина душевный подъем и гордость за Отечество».[4]

Историк даёт чёткое определение чувству патриотизма, являющимся интегрирующим в системе военного, профессионального образования: «Патриотизм есть любовь ко благу и славе Отечества и желание способствовать им во всех отношениях. Он требует рассуждения и поэтому не все люди имеют его».[4]

Ещё ёмкое определение патриотизма, вытекающее из семейной любви, мы находим в исследованиях В.А.

Никольского: «Патриотизм есть естественное, изначальное, заложенное в самой природе человека чувство любви к причине своего бытия и существования, предварительное условие для формирования особенностей всякой культуры и душевной привязанности человека к Отечеству».[7]

В.А. Никольский исследует возникновение чувства любви к Родине в психологическом аспекте, обращаясь к чувству сыновней благодарности, определяя целостное, системное знание о человеке, приводящее к чувству единения всех людей к духовному единению.

Наш отечественный философ А.И. Ильин, определяя чувство русского патриотизма в системе военного, профессионального образования, обратил внимание на духовный фактор при его формировании, на религиозное мировоззрение. Для русского человека, как писал наш философ А.И. Ильин: «Россия воспринимается как главная и заветная святыня личной жизни и русский человек не может созерцать свою Родину вне Бога. Обретение Родины есть акт духовного самоопределения» без чего невозможна духовная плодотворность жизни человека».[3]

Особый интерес по теме исследования «Антропологический метопринцип, как фактор системности в вопросах патриотического воспитания при формировании личности офицера»

представляют собой слова нашего отечественного философа Е.Н. Трубецкого о том, что «человек безнародный одно и то же, что человек безличностный и бесцветный».[8]

Актуальность данной темы подчёркивают слова из высказывания генерала П. Ольховского, умудрённого богатым военным опытом: «Патриотизм представляет на войне и в бою столь важный и могущественный двигатель, что на привитие его в народе и армии надо не жалеть ни усилий, ни денежных средств».[6]

Чувство патриотизма, его духовно – нравственная основа также отражены в исследованиях Н.Н. Краинского. анализируя данную тематику пишет: «Всякое войско имеет Отечество своим лозунгом», а «Чувство любви к Родине, как внутреннее содержание души воина было могущественным стимулом, воодушевляющим его к проявлению доблести и стойкости в сражениях».[5]

Русская культура, литература, искусство, которое стояло и

стоит у истоков духовной жизни творились великими патриотами. «Зрелость России для мировой жизни и мировой роли будет прямо пропорциональна проявленному ею сознательному гражданскому патриотизму», - так писал Н.А. Бердяев. Эти слова актуальны и сегодня, когда пробиты огромные бреши в духовно-нравственной безопасности нашего общества.

России, ее возрождению были отданы главные помыслы и усилия русского мыслителя-патриота И.А. Ильина. «Люди без Родины, - считал философ, - становятся исторической пылью, блеклой осенней листвой, гонимой с места на место и втоптываемой чужеземцами в грязь»[3]. Русская армия всегда была школой патриотической, школой национального самосознания», так как «армия невозможна без патриотизма и жертвенности».

Обобщая сказанное, можно утверждать, что исследование по теме «Антропологический метопринцип, как фактор системности личностно-ориентированного направления военного образования».

является актуальным в наше время, позволяющее осмыслить целостность миропонимания и место военного человека в этом мире, его миротворческое предназначение.

Антропологический метопринцип в вопросе патриотического воспитания при формировании личности офицера позволит:

- сформировать у военного профессионала уважительное отношение к историческому и культурному прошлому России;
- утвердить в сознании и чувствах будущих офицеров патриотические ценности;
- овладеть технологиями личностного самосовершенствования, самовоспитания с целью привития ответственности за результаты своей деятельности.

Привитие чувства патриотизма с помощью применения антропологического метопринципа воспитания позволит представить в сознании защитника государства нелегкое и полное лишений служение Родине, как почетное и радостное бремя.

Самое главное, систематизируя знания посредством целостного, антропологического мышления, время армейской службы необходимо представлять не как средство подавление

личности, а как время и средство ещё большего единения с народом в чувстве горячей и деятельной любви. Чувство любви к Родине - это то великое чувство, которое объединяет всех людей, их мышление.

Историческая ситуация выдвигает единственную альтернативу – переход на культурный путь развития, основу которого составляет духовность.

Таким образом, подробный анализ свидетельствует о высокой воспитательной эффективности. Созданная данная концепция развивается целостно. Их индивидуализация и социализация осуществляются гармонично.

Для антропологического подхода к патриотическому воспитанию характерно то, что воинская служба предстает собой этап становления личности, способ отождествления себя с народом. Такой созидательный процесс имеет и взаимообратное действие, такое чувство сыновней любви дает человеку интуицию Родины - немеркнувшее духовное ядро, которое в любой жизни возвышает человеческий дух.

Литература:

1. Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития. Изд-во Казанского университета, 2015-С.60
2. Ионин Г.Н. Духовная культура, как основа гуманитарного образования //Проблемы и перспективы гуманитарного образования в эпоху социальных реформ.: Материалы конференции :СПб.:СПбГУП,2015- С.10
3. Ильин И.А. Духовная культура, ; М.: Наука, ;2001- С. 22
4. Карамзин Н.М. Избранное. М., 1990. С.389.
5. Краинский Н. Психика и техника//Душа армии. С. 175.
6. Ольховский П.А. Воинское воспитание // Российский военный сборник. Вып. 13. Душа армии М.: Военный ун-т, «Отечество и воин», Русский путь, 1997. С.210.
7. Никольский В. Христианство, патриотизм и война. Казань, 1904.
- 8.Трубецкой Е.Н. Отечественная война и ее духовный смысл. М., 1915. С.27.
9. Яковлев П. Влияние веры на военное дело II Российский военный сборник. Вып. 12.

Ромашенко Н.А., Стативко Р.У.

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

НЕОБХОДИМОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ УДАЛЕННОГО ПРАКТИЧЕСКОГО МОНИТОРИНГА И УПРАВЛЕНИЯ АКТИВНОГО СЕТЕВОГО ОБОРУДОВАНИЯ

В мире цифровых технологий популяризированным стало развивать автоматизацию процессов не только, потому что это упрощает работу многих крупных корпораций, компаний, а также из-за того, что в данное время идет острая борьба с вирусами и инфекциями, которые не дают полноценно работать людям, так как не у каждого есть возможность перехода на дистанционное обучение и работу. Особенно это касается IT-специалистов технической поддержки, которые должны находиться строго на своих рабочих местах. Но, если бы была возможность автоматизировать работу сетевого оборудования, то это бы во много раз повысило эффективность работы компаний и их специалистов. На данном этапе, рассмотрим такое сетевое оборудование, как MikroTik, позволяющее проводить удаленный мониторинг и удаленное управление.

MikroTik – фирма работающая 24 года на рынке, базирующаяся на создании маршрутизаторов и беспроводных интернет-провайдеров. Программное обеспечение и оборудование этой компании сейчас используется во многих странах для доступа в Интернет. В 1997 году, благодаря их знанию полных систем маршрутизации, была создана RouterOS – программная система, позволяющая дать контроль, гибкость, устойчивость для всех видов интерфейсов данных и маршрутизации. Позже была создана аппаратная платформа RouterBOARD, что в совокупности с RouterOS делает выполнение многих задач осуществимым. Данная фирма настолько популярна, что имеет реселлеры и клиентов практически во всех странах, а сотрудников, работающих в этой компании, насчитывает более 280.

Далее будет продемонстрирована система управления маршрутизаторами, которая является наиболее мощной, безопасной и достаточно просто интегрируемая в сетевую инфраструктуру каждого предприятия.

Ansible – это очень полезный инструмент для решения проблем, возникших с автоматизацией. Этот продукт является с

открытым исходным кодом, и имеет кроссплатформенность, поэтому может работать на операционных системах Linux и Windows. Есть поддержка всех тех сетевых устройств, что работают по протоколу SSH или по WinRM соединению и на Python 2.4.

Абсолютно понятно, что этот инструмент определенно гибкий, легкий и многофункциональный для автоматизации управления сетевых устройств и серверов. Шаблонные задачи можно просто обернуть в повторяемые действия, значит, это хороший способ сэкономит время. Бесспорно, такая возможность была бы очень выгодно компании, но, если взглянуть на последствия, то можно увидеть, что каждый будет иметь на компьютере свою копию Ansible, тогда не будет возможности узнать, что, когда и кто запускал. Также стоит вопрос о том, что при приобретении положительных сторон Ansible, как возможно прекратить увеличение учётных записей пользователей?

Перед тем, как ответить на такие задачи, узнаем подробнее о AWX. Это система, предназначенная для управления корпорацией для Ansible. AWX имеет открытый исходной код, является бесплатным проектом, спонсируемым Red Hat {IBM}, и предоставляющий пользователям проверять свою инфраструктуру. Можно сказать, что он дает схожие характеристики и положительные свойства, но без сопровождения цикла постоянных билдов, предоставляющее Red Hat.

Таким образом, AWX рекомендуется использовать вместе с Ansible. Лучше всего AWX брать как некоторый вспомогательный инструмент, дающий такие плюсы, от которых зависят многие корпорации:

Rich role-based access control, Большой контроль доступа на основе ролей).

Интеграцию с централизованными службами регистрации (LDAP или Active Directory).

Безопасное управление правами доступа.

Возможность проведения аудита.

Подотчётность.

Пониженный барьер для входа новых операторов.

Улучшенное управление контролем версий.

В контейнере Docker используется большая часть кода AWX. Такое решение предоставляет простой и удобный доступ для разворачивания многих приложений.

При использовании технологии Docker предоставляется возможность запускать AWX в OpenShift или Kubernetes. Далее будет перечислен оптимальный выбор компонентов на хосте:

1. Установленный Docker
- Модуль docker-ру для Python
- Доступ к Docker Hub
- Ansible 2.4+
- Git 1.8.4+

Далее будет показан частичный функционал системы. В ней существует планировщик задач, который выполняет для определенных или все сетевых устройств задачи. Интерфейс показан на рисунке Рис. 1.

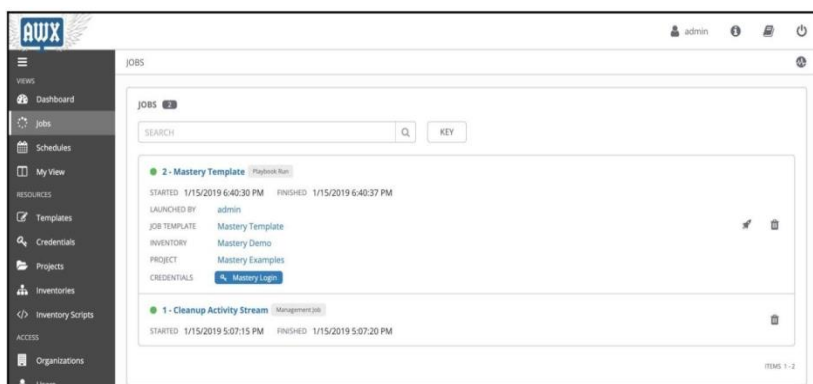


Рис. 1. Планировщик задач

Ключевая функция система – загрузка прошивки в режиме реального времени дистанционно. То есть, не надо теперь идти к оборудованию, подключаться напрямую с использование переносного компьютера, а просто по локальной или глобальной сети подключиться и загрузить прошивку. В случае ошибки при передаче данных, обновление микропрограммы не будет применено. Но! В случае ошибки при самом обновлении, все равно придется физически подключаться, без этого, к

сожалению, никак. Интерфейс этой функции показан на рисунке 2.

Теперь рассмотрим про мониторинг сетевого оборудования. Среди существующих систем мониторинга Dude позиционируется как лучший по соотношению цена/качество продукт. Это справедливо, т.к. он распространяется бесплатно. Однако, несмотря на бесплатность, он не уступает, а часто превосходит коммерческие продукты.

Функционал Dude позволяет отслеживать выборочные сервера, и еще сети с сетевыми сервисами. Способности данного ПО не используются в полном объеме, так как отсутствует адекватная документация. Для настройки этой системы с нуля уходит как минимум пару недель для опытного администратора сети.

Мониторинг состояния системы осуществляется одной или несколькими рабочими станциями или серверами. Система, проводящая мониторинг, называется – «Станция управления сетью». Dude поддерживает как активный, так и пассивный тип мониторинга.

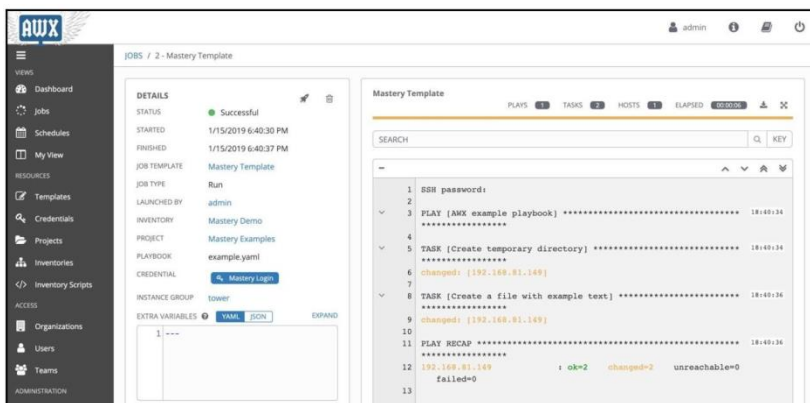


Рис. 2. Страница с загрузкой прошивки

Мониторинг может быть активным и пассивным. Активный мониторинг представляет собой опрос устройств с определённой частотой для обозначения доступности самих устройств и сервисов, которые они предоставляют, а также

проверки текущего состояния устройств. Dude дает такой функционал для администратора.

Пассивный же предполагает ожидание от устройств сообщений о событиях, происходящих в системе.

Что умеет делать эта система в активном режиме:

1. автоматическое сканирование сети и отображение на карте;
 - обнаружение типа устройств и определение производителя;
 - мониторинг устройств и связей между ними и оповещения о сбоях;
 - отображение устройств в графическом виде с возможностью добавления своих изображений;
 - простая установка и использование;
 - можно строить свои карты сетей с добавлением нестандартных устройств;
 - поддерживает мониторинг по SNMP, ICMP, DNS, UDP и TCP для устройств, поддерживающих данные протоколы;
 - можно графически отображать использование связей между устройствами;
 - запускать напрямую с консоли средства удалённого администрирования;
 - работает под клиент-серверной архитектурой;
 - запускается и работает под Linux и FreeBSD в Wine, MacOS в Darwin, Windows; AWX прост в установке (на самом деле он устанавливается вместе с Ansible). Легко выполнять построение на основании некоего понимания того, как работает эта платформа и строить проекты, описи, полномочия и шаблоны для выполнения заданий Ansible. Имеется множество дополнительных свойств, которые строятся на основании этого. Ansible обеспечивает надёжность системы управления корпорацией. Использование Dude вместе с AWX дает корпорациям большие возможности на бесплатной основе взаимодействовать с сетевым оборудованием без трудов и затрат как для человека, так и для фирм. Сейчас комбинация такого решения наиболее выгодная в связи с нынешним кризисом как эпидермальным, так и материальным, ведь все-таки 21 век и необходимо автоматизировать как можно больше рутинных действий.

Литература:

1. Джеймс Фриман Полное руководство Ansible, 3 изд. / Джеймс Фриман, Джесс Китинг.- Бирмингем: Packt Publishing Limited, 2019. – 412 с.
2. The Dude [Электронный ресурс]. URL: <https://mikrotik.com/thedude>

Рудов Д.Н.

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

Винокуров Э.А.

*Белгородский юридический институт
МВД России им. И.Д. Путилина, г. Белгород, Россия*

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В последние годы ввиду существенных социально-экономических и политических изменений современного общества меняются критерии оценки и подготовки кадров в образовательных организациях различного уровня. Эта тенденция прослеживается не только ввиду изменения соответствующих федеральных образовательных стандартов, но и ввиду повышения требований непосредственных работодателей. При этом, на первый план выходят полученные обучающимися практические навыки, а их уровень свидетельствует об уровне интеллектуального развития и соответственно кадрового конкретного человека (обучающегося).

При подготовке сотрудников органов внутренних дел повышается значимость воспитательной работы, эффективность которой во многом определяется возможностью адаптации обучающегося к современной социальной, экономической, политической и правовой сферах общественной жизни Российской Федерации. При этом существенная роль отводится воспитанию патриотизма, как важнейшего источника жизнедеятельности нации, народа, государства, личности.

Ценность практической ориентации обучения конкретного сотрудника органа внутренних дел и его патриотического

воспитания в современной системе формирования кадрового потенциала определяется ролью патриотизма, в утверждении национальной гордости и достоинства, в обеспечении национальной безопасности в современном информационном обществе, когда возрастает негативное информационно-психологическое воздействие как на население России в целом, так и на сотрудников органов внутренних дел.

Понятие «кадровый потенциал» определяется значением слов «кадры» и потенциал. Толковый словарь Ушакова определяет термин «кадровый» (слова-синонимы профессиональный, постоянный) как прилагательное от слова кадр, кадра (франц. cadre), которое определяется в двух значениях: 1. Постоянный состав войсковых частей, пополняемый в военное время призывом из запаса (воен.); 2. Дисциплинированный и вполне пригодный для активной работы состав той или иной социальной, профессиональной группы [1].

Современный экономический словарь определяет термин «кадры» (франц. cadre – личный состав) как основной (штатный) состав работников учреждения, предприятия той или иной отрасли деятельности; все постоянные работники [2].

Современная энциклопедия определяет термин «потенциал» (от лат. potentia – сила) – источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области (напр., экономический потенциал)[3].

В современной научной литературе используются различные подходы к определению термина «кадровый потенциал».

На наш взгляд в данных терминах в опосредованной форме сформулированы основные факторы (компоненты) и их содержание (элементы), определяющие кадровый потенциал обучающихся сотрудников органов внутренних дел при антропоцентрическом (антропологическом) и социоцентрическом (социологическом) подходах.

Антропоцентрические (антропологические) факторы – это:
 - психофизиологические: пол, возраст, способности, характеристический тип личности, работоспособность, состояние здоровья;

- ценностно-ориентационные: мотивация, установки, потребности, нравственные ориентиры, эмоции, трудолюбие, честолюбие;

- нормативно-ролевые: общая культура личности, профессиональная культура, усвоенные социальные нормы, организационная культура, тип поведения;

- инновационные: активность, творчество, мобильность, предприимчивость, уровень адаптации, уровень зрелости;

- политические и социально-экономические: политическая и экономическая ситуации в стране и регионах; состояние и развитие производительных сил, промышленности, агропромышленного комплекса, строительства, транспорта, связи, здравоохранения, образования, культуры, торговли, быта и пр.; состояние, уровень, динамика и структура правонарушений;

- географические: размеры, рельеф местности, климатические условия, административно-территориальное деление и другие природно-климатические характеристики (наводнения, пожары, землетрясения) региона обслуживания органа внутренних дел;

- демографические: численность населения, его этнический и религиозный состав, половозрастная структура, занятость, уровень образования, размещение, миграционные процессы, наличие лиц, ранее судимых, страдающих аномальными проявлениями (алкоголизм, наркомания, психические и венерические заболевания, суициды и пр.);

Анализ сущности кадрового потенциала обучающихся сотрудников органов внутренних дел и факторов, его определяющих, позволяет констатировать, что именно работа с кадрами является основным направлением повышения эффективности деятельности органов внутренних дел.

Понятие «кадровый потенциал» непосредственно связано как с конкретными обучающимися сотрудниками органов внутренних дел, так и с конкретным подразделением в целом и включает не только собственно кадровый состав подразделения, где каждый сотрудник (специалист) обладает собственным сложным сочетанием личных физических и творческих способностей, знаний, навыков, опыта, духовных и нравственных ценностей, культурных установок и традиций, но

и определенный уровень совместных возможностей кадров для достижения заданных целей.

Факторы, определяющие кадровый потенциал подразделения органа внутренних дел, динамично меняются в соответствии с перспективой возможного достижения максимальных личностных качеств и профессиональных компетенций конкурентного сотрудника при оптимальном использовании их способностей (социометрический подход) в неразрывной связи с улучшением внешних и внутренних условий их деятельности (социометрический подход).

Анализ сущности кадрового потенциала ОВД и факторов, его определяющих, позволяет констатировать, что именно работа с кадром является основным направлением повышения эффективности деятельности ОВД. При этом работа с личным составом рассматривается как главный фактор повышения кадрового потенциала обучающихся сотрудников органов внутренних дел.

При этом с целью повышения кадрового потенциала обучающихся применяется ряд образовательных приемов:

1. Проведение практических занятий в форме деловых игр с привлечением сотрудников правоохранительных органов добившихся значительных успехов в работе и являющихся примером для подражания обучающихся.

Интересен опыт участия сотрудников правоохранительных органов (МВД, прокуратуры, следственного комитета) в организации и проведении деловых игр, способствующих практикоориентированности процесса обучения.

Проведение практических занятий с обучающимися в рамках изучения учебных дисциплин в форме деловой игры, что позволяет обучаемым адаптировать полученные теоретические знания в практической деятельности органов дознания и органов предварительного расследования. При этом проблемные аспекты учебной дисциплины, рассматриваемые на занятии разбираются совместно с сотрудником правоохранительного органа, что повышает кадровый потенциал конкретного обучающегося.

При этом необходимо понимать, что существуют и учебные дисциплины изучение которых необходимо в соответствии с учебным планом для конкретной формы обучения, что будет способствовать повышению кадрового потенциала обучающихся.

Так, например учебная дисциплина «Учения» была внесена в рабочий учебный план обучающихся по специальностям 40.05.01 и 40.05.02 исключительно по очной форме обучения, так как слушатели заочной формы обучения фактически проходят службу в территориальных органах МВД России и федеральной службе войск национальной гвардии и могут получать часть навыков практической деятельности, выполняя свои профессиональные задачи.

Целями указанной дисциплины являются: закрепление, расширение и углубление знаний обучающимися о правовых и организационных основах раскрытия и расследования отдельных видов преступлений (различные формы расследования), формирование у обучающихся устойчивой мотивации использования процессуальных знаний в процессе профессиональной деятельности, связанной с раскрытием и расследованием преступлений, а также развитие у обучающихся познавательного интереса к знаниям в области организации раскрытия и расследования преступлений, что соответственно и способствует повышению кадрового потенциала конкретного обучающегося

2. Использование при обучении письменных работ с учетом рекомендаций высказанных работодателем.

По дисциплинам, закрепленным за кафедрой уголовного процесса Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина, в частности, «Уголовно-процессуальное право (уголовный процесс)» и «Дознание в ОВД» предусмотрено выполнение курсантами очной формы обучения и слушателями заочной формы обучения практикумов под которым понимается форма организации самостоятельной работы обучающихся, включающая совокупность различных видов практических заданий с элементами тренинга по конкретной дисциплине (циклу дисциплин), в результате выполнения которых у обучающегося формируются умения и навыки применения теоретических знаний при решении профессиональных задач, выполнении функциональных обязанностей (компетенций) сотрудника органов внутренних дел. Основными целями практикума являются: организация самостоятельной работы обучающихся по углубленному изучению УПК РФ и вышеуказанных учебных дисциплин; формирование практических умений и навыков профессиональной деятельности при расследовании

преступлений, реализация компетентного практического подхода к обучению.

При этом с целью повышения кадрового потенциала обучающихся вся тематика письменных работ обучающихся согласовывается непосредственно с территориальными органами внутренних дел (заказчиками кадров), что позволяет адаптировать выпускников под задачи которые в будущем будут поставлены перед ними при выполнении практических задач.

Подводя итог можно резюмировать, что кадровый потенциал конкретного обучающегося имеет важное значение в системе подготовки как конкурентного обучающегося сотрудника, так и всего подразделения органов внутренних дел.

При этом формировании профессионально-специализированных компетенций обучающихся должны проводиться с учетом факторов влияющих на кадровый потенциал и обязаны учитывать современные инновационные формы проведения учебных занятий. Указанная деятельность будет способствовать повышению уровня кадрового потенциала обучающихся сотрудников органов внутренних дел и в целом Министерства внутренних дел в целом.

Литература:

1. Толковый словарь Ушакова Д.Н. / URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ushakov/829130> (дата обращения 19.11.2020).

2. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг и др.; Под общ. ред. Б.А. Райзберга. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 512с.

Современная энциклопедия /

URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc1p/38418> (дата обращения 19.11.2020).

Русина Е.Ю., Приставка Т.А.

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

ФАКТОРЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПОВЫШЕНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Человек - это биосоциальное существо. При рождении каждый из нас уже наделен определенным набором качеств, их называют врожденными. К ним относят темперамент, психический склад личности, пол, возраст. Этих характеристик достаточно для полноценного существования человека на первых порах его жизни. В дальнейшем для становления человека как личности ему необходимо обзавестись и воспитать в себе целый ряд качеств, делающих его существование уникальным и индивидуальным. Становлению личности способствует каждодневное получение информации и знаний. Поэтому этап образования в жизни человека играет огромную роль. Именно на этом этапе человек приобретает те самые качества и характеристики, которые помогут ему в дальнейшем добиться ему достойного социального положения, статуса, признания.

Важно понимать, что включает в себя понятие конкурентноспособность личности. С.А. Подосинников и Н.Б. Тарасова рассматривают психологическую сущность конкурентноспособности как: «Сложное интегральное свойство личности, позволяющее ей в соответствии с индивидуальными способностями, интересами быть объективно и субъективно готовой участвовать в конкурентных отношениях в выбранной для себя сфере деятельности»[1].

В настоящее время актуальность проблемы конкурентноспособности студентов и выпускников ВУЗов стоит очень остро. В период обучения в университете нет времени на поиск, а тем более на работу в организации или на предприятии. Поэтому после окончания ВУЗа студент сталкивается с достаточно высокими требованиями работодателей, одним из главных является опыт работы, который студент в течение учебного времени не мог получить.

Оявлении конкурентноспособностиличности в России стали говорить не так давно. Во времена СССР, к данному понятию относились предвзято. Полагали, что конкуренция – это антагонистическая борьба за более выгодные условия

производства и сбыта товаров между частными производителями; при капитализме - она считалась борьбой за получение наивысшей прибыли между капиталистами; в социалистическом обществе считалось, что конкуренции нет [1].

При СССР молодому специалисту было проще влиться в социальную структуру общества, если он обладал полноценным набором знаний в конкретной области, интересующей работодателя, и активно участвовал в общественной жизни. Соответственно, выпускник ВУЗа мог получить более достойную и высокооплачиваемую должность, что показывало значимость конкурентоспособности на рынке труда. Также, юный специалист, обладая минимальным набором знаний и навыков, не мог остаться без работы, так как в Советском союзе была система планирования, позволяющая обучить конкретное количество специалистов. Целевых направлений от небольших объектов до крупных предприятий давалось достаточно для прогрессивного развития экономики и социальной политики государства, поэтому у выпускников ВУЗов не возникало проблем при трудоустройстве [2].

В современной России потребовалась оценка конкурентоспособности личности во многих направлениях социальной жизни. Сегодня государству важно обеспечить молодых специалистов прочными знаниями и важными навыками, которые в ходе обучения постоянно совершенствуются и приобретают фундаментальную основу. Она способствует созданию успешной профессиональной карьеры в настоящем и формирует устойчивое политическое и социальное положение адепта в будущем. Основная миссия образования – развитие и воспитание высокообразованной, свободной и духовной личности, имеющей склонность к самообразованию и обладающей гибким подходом при решении проблем в условиях постоянно изменяющегося мира [3].

Важными критериями для определения – «высокообразованная личность» будут являться профессиональные, образовательные, социальные, культурно-духовные и информационно-коммуникативные качества. Для формирования этих качеств у студента, очень важно совершить переход в образовательных заведениях от традиционного знаниево-ориентированного образовательного процесса к компетентностному. Это обеспечит высокую

конкурентоспособность выпускников ВУЗов, что позволит им выполнять социальные функции в обществе, принимать участие в развитии инновационной экономики и реализовывать свой личностный и профессиональный потенциал.

Вопрос формирования конкурентоспособности выпускников является одной из самых актуальных и главенствующих проблем, стоящих перед образовательными организациями. К понятию конкурентоспособность можно отнести не только такие показатели, как потребность профессии на рынке труда, уровень квалификации, мобильность, но и такие как: жизнеполагание, принципы, установки и самосознание будущего специалиста.

Конкурентоспособность выпускника определяется следующими составляющими: квалификационная, личностная, деловая и мотивационная [4]:

- квалификационная составляющая имеет наибольшее значение, так как она напрямую касается уровня профессионализма в узконаправленной трудовой деятельности;

- личностная составляющая отвечает за формирование взаимоотношений выпускника и работодателя;

- деловая составляющая определяет конкурентные преимущества выпускника ВУЗа и влияет на формирование тактики поведения во взаимодействии с коллективом, и на построение успешной карьеры;

- мотивационная сама по себе является стимулирующей, она дает толчок для приобретения необходимых качеств и повышения трудоспособности, а, следовательно, образует систему ценностей выпускника, так или иначе связанных с их трудовой деятельностью.

При рассмотрении вышеназванных составляющих нельзя учитывать только потенциал выпускника, поскольку, существуют объективные особенности, например, условия, сложившиеся на рынке труда. Поэтому умение выпускника гибко адаптироваться и подстраиваться под условия на рынке, является залогом его благополучного трудоустройства.

Сегодня высшее образование претерпевает серьезные изменения, появляются новые тенденции в его развитии, например:

- внедрение IT-технологий в образовательную сферу;

- увеличение роли взаимодействия образовательной, научной и производственной сферы;

- повышение уровня стандартизации учебных процессов;
- возрастание конкуренции среди учреждений высшего образования.

Особую значимость приобретает умение выпускника приспосабливаться к частоизменяющейся обстановке в экономике и развитию технологий. Задача высшей ступени образования заключается в формировании условий для непрерывного приобретения знаний обучающимися на протяжении всего учебного процесса в соответствии с информационным и экономическим прогрессом. На просторах современной экономики, человек, обладающий передовыми знаниями, современным техническим оснащением рабочего места и самой актуальной информацией является крайне важным ресурсом для государства, предприятия и организации. Соответственно, в качестве основного приоритета в социально-экономическом развитии страны, ВУзам следует прибегать к модели совершенствования личных качеств молодых специалистов принципиальным преобразованием всей системы образования, ориентируясь на стратегию цифровизации.

Это доказывает 2020 год, когда многим Российским учебным заведениям пришлось переквалифицировать свои образовательные программы под дистанционное обучение. Причиной тому стала пандемия новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Большая часть учебных заведений не смогли безболезненно и без потерь академических часов перестроиться на работу в экстремальных и новых условиях.

Современные условия в мировой экономике приводят к созданию многовекторного образования, обеспечивающего подготовку конкурентоспособных кадров. Выделяют следующие задачи многовекторного образования: формирование современной, социальной личности, обеспечение надлежащих компетенций специалиста, переподготовка квалифицированных кадров.

Логично, что наиболее конкурентоспособными выпускниками будут выпускники высших учебных заведений, занимающих позиции лидерства на рынке образовательных услуг. В таких условиях, конкуренция представляет из себя – соперничество учебных заведений за привлечение наиболее способных абитуриентов в штатную численность переменного состава ВУЗа.

Престиж учебного заведения определяет качество образования в нем, и как следствие конкурентоспособность выпускников данных учебных заведений. В широком смысле конкурентоспособность специалиста подразумевает: «Степень полезности качеств рабочей силы потенциальному покупателю – работодателю». А в узком: «Обладание такой профессией и такими качествами, которые дают работнику преимущество в борьбе с конкурентами за вакантное рабочее место» [4]. Уровень конкурентоспособности молодого специалиста во многом зависит от степени его соответствия профессиональным знаниям, личностным качествам и требованиям профессии.

Компетентность студента, окончившего «альма-матер» – важнейший фактор, который способствует увеличению его конкурентоспособности на рынке труда. Компетентность проявляется в трудовой деятельности и содержит способности, знания, умения и навыки, необходимые для воплощения в жизнь творческого аспекта деятельности личности.

Например, в Японии большая значимость уделяется развитию целостного мышления, обеспечивается это сплоченными усилиями компаний и учебных заведений высшего образования. В США ситуация иная, конкурентоспособность команды определяется эффективностью их деятельности.

Ввиду перехода России к рыночному устройству экономики, американская система подготовки кадров получила свое развитие у нас в стране, она заявила о себе в экономическом образовании. Таким образом, возникает необходимость, использовать в учебных программах системную подготовку по вопросам экономической теории, маркетинга, менеджмента, экономики предприятий и др., тем самым повышая конкурентоспособность выпускников не только у нас в стране, но и на международной арене.

Таким образом, успех выпускника ВУЗа, а именно его конкурентоспособность на рынке труда, во многом зависит не только от качества предоставляемого образования, но и от личностных характеристик. Чтобы ВУзам «вырастить» компетентного и способного выпускника, необходимо мотивировать студентов к самостоятельной работе, к развитию его творческих способностей в ходе учебных занятий и во внеучебной деятельности, а также не оставлять без внимания взаимодействие теоретического и практического обучения.

Литература:

1.Лаврусевич П.Е. Личные связи на российском рынке труда: региональная специфика и формирование стратегий трудоустройства // Регион: Экономика и Социология. - 2007. - № 2. - с. 136-150.

2.Мозговая А.В, Яишников А.Ю. Способность к трудоустройству как ресурс профессиональной адаптации личности // Вестник Института социологии. - 2018. - № 3(26). - с. 143-157.

3. Сандлер Д.Г., Сущенко А.Д., Кузнецов П.Д., Печенкина Т.Е. Трудоустройство выпускников и его связь с качеством высшего образования // Университетское управление: практика и анализ. - 2018. - № 3(115). - с. 73-85.

4.Истомин С.В., Турченко В.Н. К вопросу о кадровом обеспечении охраны труда в организациях // Научно-технический вестник Поволжья. 2012. № 1. С. 179 – 184.

Рушак В.В., Приставка Т.А.

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

**ИНЖЕНЕР-ЭКОЛОГ И ЕГО ОСНОВНЫЕ
ПРОБЛЕМЫ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ КАК МОЛОДОГО
СПЕЦИАЛИСТА**

Не только в России, но и в странах зарубежья молодые специалисты представляют собой наиболее социально уязвимую группу населения. Несмотря на это, рынок труда молодых специалистов всегда был и будет являться самым крупным инновационным и стратегическим ресурсом государства. Поэтому невозможно не признать тот факт, что социально-экономическая политика просто обязана направлять все свои усилия на признание данной сферы занятости наиболее приоритетной.

Для этого главной целью стратегической важности должна быть подготовка квалифицированных специалистов. Ведь они владеют самыми новыми технологиями и прекрасно адаптированы к условиям современной рыночной экономики. Именно от достижения данной цели зависит не только рост экономики страны, но и будущее государства в целом.

Растущая безработица в России связана, прежде всего, с несоответствием профилей и объемов подготовки специалистов требованиям и потребностям современного рынка труда. Именно поэтому с каждым годом неуклонно растет показатель безработицы среди выпускников профессиональных учебных учреждений в стране. На сегодняшний момент в центрах занятости Российской Федерации статусом безработного обладает каждый третий молодой специалист, имеющий среднее или высшее профессиональное образование, а то и несколько.

Так, например, одной из наиболее стремительно развивающихся отраслей науки на текущее время является экология, ведь взаимосвязь влияния окружающей среды на человека и человека на окружающую среду становится очевидной, а проблемы этого взаимодействия — как никогда насущными. И поэтому все больше людей задумываются о возможности самореализации в этой сфере [1].

Охрана окружающей среды – одна из важнейших задач человечества. Заботиться о сохранении природных ресурсов в рамках личных возможностей – обязанность каждого сознательного гражданина. На глобальном уровне этой проблемой занимаются профессиональные экологи.

Эколог или инженер по охране окружающей среды - это специалист, который занимается изучением, выявлением и минимизацией природных и человеческих факторов, негативно влияющих на окружающую среду. Данный специалист анализирует состояние экосистемы, выясняет причины нарушения баланса и предлагает меры по изменению ситуации в положительную сторону. Учитывая все ухудшающееся состояние природы и атмосферы в современном мире, можно сделать вывод о том, что важность и востребованность профессии эколога в будущем будет только расти.

В Российской Федерации стать экологом можно, пройдя обучение в ВУЗе, который готовит специалистов по этому направлению. Сейчас подготовку инженеров-экологов осуществляют более полусотни российских университетов, поэтому начать обучение можно практически в любом регионе РФ без каких-либо особых сложностей. С точки зрения дальнейшего трудоустройства, часто предприятия могут быть заинтересованы в кадрах с сфере экологии, сотрудничая с университетами. В таком случае будущие экологи получают

гарантии трудоустройства еще до окончания своего обучения. Однако в общих ситуациях многим выпускникам может потребоваться достаточно долго искать подходящую работу. Поэтому в данной профессии следует быть всегда готовым к необходимости переезда.

Профессию эколога в данное время нельзя назвать очень востребованной. Выпускники вузов могут иметь определенные проблемы с трудоустройством. Молодому специалисту лучше всего искать работу в госструктурах: Ростехнадзоре, Росприроднадзоре, Министерстве сельского или лесного хозяйства и т. п. Крупные промышленные предприятия также имеют штатную единицу эколога.

Экологи могут работать в различных проектных организациях. Это хорошее место для получения опыта и дальнейшей карьеры.

В будущем востребованность услуг экологов может измениться. Возможно, требования законодательства ужесточатся, и штатный эколог станет обязательным на любом производстве [2].

Профессия эколога в России является достаточно высокооплачиваемой. Но связано это в первую очередь с непопулярностью профессии в целом и отсутствием подходящих специалистов, когда они нужны. Так, средние доходы экологов в РФ находятся на уровне 45-55 тыс. рублей в месяц, и даже начинающий специалист может рассчитывать при удачном трудоустройстве на оклад в размере 25 тыс. рублей в месяц. Государственная служба может принести чуть меньший доход при начале карьеры. Однако она также будет подразумевать ряд дополнительных социальных гарантий и преференций — например, право на выход в отпуск по выслуге лет, стабильное повышение зарплаты за счет надбавок из-за выслуги, что может цениться многими сотрудниками. В сфере экологической активности доход может быть напрямую связан с эффективностью деятельности отдельного активиста. Успешные экологические проекты могут привлекать многомиллионные гранты из-за рубежа, которые в том числе могут тратиться не только на выполнение поставленных задач, но и идти на оплату труда самого активиста. В крайнем случае, наличие образования по сфере экологии также может помочь получить работу преподавателя в университете, без какого-либо дополнительного получения образования. Однако в целом,

доходы преподавателей, особенно предметов по направлению экологии, ниже, чем зарплаты экологов на госслужбе или на предприятиях. Наконец, работа эколога может подразумевать возможность извлечения и нелегального дохода. Так как государство устанавливает достаточно строгие требования в вопросах экологии, многие предприятия стремятся их избежать. И поэтому в сфере экологии в России сейчас крайне распространена коррупция — и коррупционные источники дохода у экологов могут подразумевать многомиллионные отчисления от собственников бизнеса [3].

В настоящее время популярны идеи грамотной утилизации и переработки отходов. Коммерческие структуры, работающие в этом направлении, будут способствовать появлению новых рабочих мест для представителей природоохранной специальности.

Как уже было описано ранее, среди достоинств работы эколога можно назвать постоянно растущую востребованность таких специалистов в мире. Сейчас, пока что экологи нужны лишь на крупных предприятиях и в небольшом количестве, либо в надзорных и контролирующих органах. В связи с ежегодным ухудшением глобальной экологической обстановки, потребность в работниках этой сферы будет постоянно возрастать. Бум экологии, как профессии, различные ученые и аналитики предрекают на 2030-2050 годы. Именно поэтому сейчас может быть достаточно хорошей идеей получение образования и трудоустройство в этой сфере, чтобы стать квалифицированным и востребованным специалистом тогда, когда в них будет нуждаться весь мир. Работа эколога требует от человека определенной самоотдачи. Защитник природы должен ставить профессиональные интересы выше личных. Это легко, если специальность была выбрана сознательно. Хорошие экологи – это люди, которые искренне любят природу и готовы работать на благо нашей планеты.

Таким образом, проблемы сохранения окружающей среды становятся все более актуальными из-за увеличения выбросов вредных элементов в атмосферу, загрязнения водоемов, глобального потепления. Масштабы массового производства увеличиваются, повышаются и требования к предприятиям, растет их ответственность за нарушение природоохранного законодательства.

Профессиональные экологи становятся нужны все чаще и чаще,

и к ним предъявляются серьезные требования. Со временем профессия эколога станет более популярной и высокооплачиваемой, чем сейчас [4].

Литература:

1.Лаврусевич П.Е. Личные связи на российском рынке труда: региональная специфика и формирование стратегий трудоустройства // Регион: Экономика и Социология. - 2007. - № 2. - с. 136-150.

2.Мозговая А.В, Яишников А.Ю. Способность к трудоустройству как ресурс профессиональной адаптации личности // Вестник Института социологии. - 2018. - № 3(26). - с. 143-157.

3. Сандлер Д.Г., Сущенко А.Д., Кузнецов П.Д., Печенкина Т.Е. Трудоустройство выпускников и его связь с качеством высшего образования // Университетское управление: практика и анализ. - 2018. - № 3(115). - с. 73-85.

4.Истомин С.В., Турченко В.Н. К вопросу о кадровом обеспечении охраны труда в организациях // Научно-технический вестник Поволжья. 2012. № 1. С. 179 – 184.

Рябинская Д. С., Сорокина Т.И.

*Курский государственный медицинский университет,
Минздрава России
Медико- фармацевтический колледж, г. Курск, Россия*

АПТЕКА «ГАРАНТ» И ЕЁ УСПЕХИ

Цель: Рассмотреть внутриаптечные и внешние факторы, влияющие на эффективное развитие аптеки.

Задачи:

- ✓ изучить аспекты, влияющие на имидж аптеки;
- ✓ изучить факторы влияния на деятельность аптеки.

Методы исследования:Сбор и анализ информации о деятельности аптеки.

Гипотеза: Имидж аптеки, роль первостольника, многочисленные акции и конкурсы положительно влияют на эффективность работы аптеки.

Аптечная сеть «Гарант» давно знакома курчатовцам. Она самая большая и успешная в городе атомщиков. «Гарант» заявил о себе в Курске. И, несмотря на достаточно жесткую конкуренцию, уже приобрел своих верных клиентов.

В среднем по России одна аптека обслуживает примерно шесть тысяч человек. В Курске - две тысячи, в Курчатове (где у Елены Анатольевны сосредоточено наибольшее количество точек) - чуть больше тысячи. Надо ли объяснить, что чем больше аптек на душу населения тем жестче конкуренция? Тем не менее аптечная сеть «Гарант» не только не потерялась среди прочих, а уверенно держит лидерство в Курчатове (более того, в город приезжают за лекарствами жители Льгова, где и своих аптек достаточно) и завоевывает авторитет в областном центре.

Об успешной деятельности аптеки можно судить по ее некоторым результатам.

Таблица 1.

Рост объема продукции (работ, услуг):

Наименование продукции(услуги)	Показатель (единица измерения производимых видов продукции (работ, услуг) в натуральном выражении- тонн, шт., иные единицы измерения в соответствии со спецификой деятельности предприятия)	Год	
		2019	2018
Рост по сравнению с предыдущим годом составил	Единица измерения тыс.руб.	58 800	51 840

Руководитель заботится о профессиональном росте сотрудников. Тренинги самой разной направленности – неременная составляющая профессиональной жизни.

Таблица 2.

Прибыль по сравнению с предыдущим годом выросла на 6%

Год	Сумма, тыс.руб.	Выросла, %
2019	2 412	6
2018	2 280	

На профессиональную подготовку в 2017г. потрачено 150 тыс.рублей, в 2018г.-160 тыс.рублей, а в 2019г.-180 тыс.рублей.

Таблица 3.

Объем налоговых отчислений, по сравнению с предыдущим годом вырос на 3%.

Год	Сумма, тыс.руб.	Изменение , %
2019	3 633	3
2018	3 529	

За 2019г. начисления и перечисления страховых взносов во внебюджетные фонды составили 2 472 тыс.руб.

Средняя заработная плата в 2017 году по сравнению с 2016 годом увеличилось на 4,4%, в 2018 году на 4,6%, а в 2019 на 4,8%.

Каким же образом предприятия добиваются качества оказания услуг?

Прежде всего это имидж аптеки. Начиная с ключевых параметров нашего предложения покупателю-ассортимента, цены, сервиса. Они должны быть безупречны. Сегодня дефицита лекарств нет. Аптек много. Значит, твоя должна быть такой, в которую хочется зайти. В ней должно быть уютно, удобно. В аптеку приходят и с болью, и с трагедиями, с болезнями, но всё равно сюда должно быть приятно заходить. Мы уделяем этому очень много внимания.

Есть сейчас такое направление - нейро-маркетинг. По его правилам мы стараемся сделать помещение, в которое хочется возвращаться. И дизайн, и атмосфера должны быть соответствующими. И по ассортименту, и по качеству

обслуживания. В аптеках всегда много людей. Люди идут туда еще и потому, что там уютно, оригинально оформлены витрины, например: на упаковки с витаминами для детей связали шапочки. А сколько цветов! Считаются лучшими в этом городе.

Аптеки «Гарант» известны не только в Курской области, но также они стали победителями:

1. Во Всероссийском фармацевтическом конкурсе «Рецепт года» в категории «Товар лицом» в номинации «Маркетинг современной аптеки» (впервые в Курской обл.).

2. Во Всероссийском фармацевтическом конкурсе в номинации «Мерчандайзинг современной аптеки».

Награждены:

- Дипломами победителя областного конкурса Лидер малого бизнеса Курской области – 2007 и Лидер малого бизнеса Курской области – 2017

- 2-мя Дипломами победителя городского конкурса «Лучший предприниматель города Курчатова» в номинации «Торговая деятельность – розничная торговля».

Аптеки «Гарант» реализуют лекарственные препараты и другие товары аптечного ассортимента только высокого качества и гарантируют отсутствие фальсификатов. Работают только с надежными и проверенными поставщиками фармацевтического рынка, занимающими лидирующие позиции в РФ. Имеют сертификаты подлинности официально подтверждающие, что продукция, поставляемая компаниями производителями, является подлинной и соответствует международным стандартам качества GMP.

Аптечной сетью ведется работа по внедрению в проект «Маркировка». Целью данного проекта является защита населения от фальсифицированных, недоброкачественных и контрафактных лекарственных препаратов. Обеспечение прозрачности и развития справедливой конкуренции на фармацевтическом рынке.

Таким образом, эффективность работы зависит от грамотно подобранного ассортимента в определенной аптеке, от правильной и хорошо поставленной логистики. Как известно "не только спрос рождает предложение", но и при грамотном подходе, умении корректно и в выгодном свете позиционировать свой ассортимент "предложение рождает спрос".

Но самый главный фактор успеха-кадры. Тот, кто стоит за первым столом, обязан ответить на любой вопрос покупателя и, не дожидаясь вопроса, рассказать о правилах приема, хранения лекарства. В случае необходимости посоветовать, чем заменить. Не зря ведь требуют, чтобы в аптеке работали только дипломированные специалисты. От первостольника, зависит, с каким настроением уйдет клиент и вернется ли сюда снова. Кадры решают все - нестареющий принцип.

Считают, покупатель имеет право ничего не купить, а просто получить какую-то услугу, например, консультацию. Он должен быть свободен. Потому что если сегодня мы что-то ему навязали, завтра он не вернется в нашу аптеку. Если он получил у нас заряд позитива и какую-то услугу, он обязательно вернется.

Для проведения эффективных продаж важен сам фармацевт, стоящий за "первым столом" на отпуске. Главное в его поведении это:

- не бояться цены препарата: не решать за покупателя, что дорого, а что ему "по карману". Дать клиенту право самому сделать выбор на основании информации об эффективности и возможности улучшения качества жизни;

- разработать свои и использовать уже существующие в данной аптеке цепочки дополнительных продаж. К определенной группе товаров, запрашиваемых покупателем, суметь предложить сопутствующие товары, улучшающие результат лечения или улучшающие качество жизни в период лечения.

Например:

- при продаже капель в нос, глазных капель предлагать бумажные платочки, одноразовые медицинские маски,

- при продаже антибиотиков обязательно должно звучать предложение препаратов группы пробиотиков,

- предлагать минеральную воду и ферменты при покупке средств при заболевании ЖКТ, препаратов от диареи и тошноты,

- всем покупателям возможно предлагать таблетницы для удобного разделения лекарственных средств по времени приема.

Также -проводят конкурсы среди своих сотрудников по оформлению витрин, что повышает информированность покупателей и увеличивает объемы продаж,

- внутрисетевой конкурс на оформление тематических витрин в поддержку маркетингового договора по продажам средств перевязки и пластырей,

- конкурс среди фармацевтов на наибольшую суммарную продажу пластырей определенной фирмы в заданный промежуток времени.

Для повышения продаж используются различные акции.

- использование в аптечной сети бонусных карт, для начисления % от суммы покупки в рублях покупателю. Накопленные баллы могут быть потрачены путем уменьшения стоимости следующей покупки,

- использование скидок на определенные группы товаров (как правило перед праздничными днями для стимулирования покупок-подарков),

- ежедневная скидка 10% на все товары в определенные часы (привлечение покупателей в менее популярные часы),

- красивое оформление сезонных витрин: противопростудных зимой, антиаллергической весной-летом и т. д.

- акция для покупателей "Юбилей у нас - подарки вам", для выявления и награждения наиболее лояльных покупателей (награждались клиенты, совершившие покупки на наибольшую сумму в заданный период времени, а также имеющие наибольшую частоту посещения наших аптек).

Кроме того, ежегодно проводится конкурс «Лучший по профессии». Победителем которого в 2017г. стала Райко Елена Анатольевна, а в 2018-2019гг.- Минакова Ольга Владимировна.

Все акции проходили довольно успешно, в их результате аптечная сеть приобрела новых и поощрила уже имеющихся лояльных покупателей, финансовые показатели тоже выросли. Поэтому важно находить такие формы и приемы работы, которые будут способствовать повышению эффективной деятельности аптеки.

Таким образом, имидж аптеки, роль первостольника, многочисленные акции и конкурсы положительно влияют на эффективность работы аптеки.

Аптека - это искусство. Аптечное дело благородно и достойно.

У аптеки «Гарант» много идей, что и как продавать, и они всегда стараются делать это хорошо, безопасно и надежно. Всё в аптеке должно быть хорошо.

Словом, «Гарант» оправдывает свое говорящее имя, гарантирует надежность, качество, высокий уровень сервиса.

Литература:

1. Вести Курского медуниверситета. - 2018.
2. Катрен стиль фарма. - 3(126) март 2014. - С. 66-74.
3. Новая аптека. - 2009. - №10. - С. 12-15.
4. Новая аптека. - 2017. - №11. - С.10.
5. Моя любимая аптека. -2008. -№3.

Самвелян Ц.Г.

*Тюменский индустриальный университет,
г. Тюмень, Россия*

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Двадцать первое столетие плотно укоренило за собой право называться столетием современных технологий

В мире научно-технического процесса, в эпоху информационной эволюции, развитие интернета оставило позади не только написание писем, использование видеокассет и пейджеров. Уходят в прошлое и традиционные собеседования в организациях, личные встречи коллег. Предприятия осваивают новые инновации и связанные с ними процессы, в свою очередь руководство применяет современные методы обмена информации и переподготовки персонала, чтобы оставаться конкурентоспособными.

Однако предприятия не единственные субъекты, где претерпевается реформа в связи с развитием технической цивилизации, высшие учебные заведения так же изучают инновации, разрабатывают стратегии, помогающие преподавателям стать более эффективными, эрудированными и технически подкованными. Эти изменения вызваны технологическим процессом современного мира, где ставятся свои условия, критерии, проходя которые мы можем считаться успешными людьми. Одним из таких критериев

является образование. Благодаря дистанционному образованию, человек сегодня всегда может владеть актуальными знаниями и технологиями.

Развитие современных систем дистанционного обучения (СДО) является важнейшей составляющей модернизации информационно-образовательной среды.

Словосочетание «дистанционное образование» соединяет разнообразие образовательных услуг и форм, огромное количество обучающихся и образовательных учреждений.

Из-за многогранности и масштабности применения дистанционного образования, общепринятого понятия не существует. В России терминологический стандарт образования зависит от федеральной, нормативно-правовой базы [1].

«Когда один академик (А. Н. Тихонов) говорит, что дистанционное образование – это не форма образования, а только особые «дистанционные технологии», или «информационно-образовательная среда», другой академик (Ю. Г. Круглов) – что это то же, что заочная форма образования, а третий (В. П. Тихомиров) – что вообще следует говорить не о дистанционном, а об открытом образовании, – остаётся только согласиться с С. А. Щенниковым, что под «дистанционным образованием» понимают всё, что угодно», и становится понятным затруднительное положение, например, Управления лицензирования, аттестации и аккредитации Министерства образования, перед которым была поставлена задача до первого августа 2001 года разработать нормативную документацию по лицензированию неизвестно чего» [2] .

Актуальной остается фраза Д. Шелом сказанная в 1988 году: «дистанционное образование содержит в себе примечательный парадокс: оно уверенно утвердило свое существование, но не в состоянии определить что оно такое» [3]

Рассмотрим еще определения дистанционного образования – это форма обучения, при которой преподаватель и обучаемые физически разделены во времени или пространстве. Отличается от заочной формы обучения применением дистанционных технологий.

Дистанционное образование – форма обучения на расстоянии, в котором «доставка» учебного материала и учебное взаимодействие педагога и обучающегося обеспечивается с помощью современных технических средств (телевидение, радио, компьютерная сеть).

На основании проведенного теоретического исследования можно сделать следующие выводы: что дистанционное обучение — целенаправленный, специально организованный процесс взаимодействия, обучающего и обучаемого, протекающий в педагогической системе дистанционно, с использованием образовательных и информационных технологий, при которых взаимодействие обучающегося и преподавателя осуществляется независимо от места нахождения и времени. В основе дистанционного образования — педагогически организованные технологии и средства телекоммуникаций и телевидения[4].

Дистанционные образовательные технологии учитывают средство взаимодействия преподавателя и студента, с одной стороны, и педагогические методы, с другой. Наиболее популярны следующие дистанционные технологии:

- кейсовая технология (портфельная) основана на комплектовании наборов (кейсов) учебно-методических материалов (на бумажных носителях и компакт-дисках) и рассылке их обучающимся для самостоятельного обучения;
- кейсовая технология (тренинговая) основана на применении ситуационно-тренинговых методов обучения;
- телевизионная технология обучения с использованием телевизионных средств;
- интернет-сетевая технология с использованием сети

Интернет

для обеспечения студентов учебно-методическими материалами и для обучения;

- локально-сетевая технология на основе локальных сетей для обеспечения студентов учебно-методическими материалами и для обучения;
- информационно-спутниковая сетевая технология, реализующая телевизионное обучение через спутниковые каналы связи;
- учебно-вахтовая технология проведения занятий преподавателями.

Цель дистанционного обучения - предоставление обучающимся в

образовательных учреждениях возможности освоения основных и дополнительных профессиональных образовательных

программ непосредственно по месту жительства или временного пребывания [5].

Отметим, что ДО обучение на западе намного опережает темпы развития СДО в России как в повышении качества образования, так и в экономических результатах. Такая обусловленность исходит из того что министерство науки и образования РФ не уделяло должного внимания развитию дистанционного образования в вузах. Не были отработаны правовые основы использования ДО. В нашей стране данное направление получило свое развитие только в начале XXI века, в то время как на западе эта система функционирует на протяжении более 40 лет. Такой опыт является ценнейшим научно-практическим капиталом, который необходимо заимствовать и использовать в нашей стране.

Ниже приведен перечень наиболее известных зарубежных систем дистанционного обучения, представляющие собой web-ориентированную систему электронной поддержки учебного процесса, с поддержкой электронных курсов, модульным образовательным порталом.

1. WebCT (разработчик: университет штата Британская Колумбия, Канада) [6].
2. Desire2Learn (разработчик: компания Desire2Learn, Канада) [7].
3. ANGEL LMS (разработчик: компания ANGEL learning, США) [8].
4. Blackboard (разработчик: Blackboard Inc., США) [9].
5. Claroline (разработчик: исследовательский центр, CERDECAM, Бельгия) [10].
6. Moodle (разработчик: компания MOODLE DTU, Австралия) [10].

В таблице 1 представлена сравнительная характеристика зарубежных СДО.

Таблица 1.

Характеристики зарубежных СДО

№ П/п	Параметры	Номер СДО в обзоре					
		1	2	3	4	5	6
1	Опыт успешного внедрения в учебных заведениях Опыт	Да	Да	Да	Да	Да	Да
2	Возможность установки системы у сторонних заказчиков	Да	Да	Да	Да	Да	Да
3	Возможность интеграции СДО с электронной информационной средой заказчика	Да	Нет	Да	Нет	Да	Да
4	Открытый исходный код	Нет	Да	Нет	Нет	Да	Нет
5	Учтены методологические и	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
6	Возможность использования картинок, видео	Да	Да	Да	Да	Да	Да
7	Средства, обеспечивающие коммуникацию между обучающимися	Да	Да	Да	Да	Да	Да
8	Наличие инструментов для создания новых курсов	Да	Да	Да	Нет	Да	Нет
9	Возможность импортировать по стандартам SCORM AICC	Да	Да	Да	Нет	Да	Нет
10	Возможность импортировать курсы по стандартам IMS	Да	Да	Да	Да	Да	Да
11	Модальная структура	Да	Да	Да	Да	Да	Да
12	Web-ориентированная структура	Да	Да	Да	Да	Да	Да
13	Наличие технической поддержки	Да	Да	Да	Да	Да	Да
14	Наличие многоязычного интерфейса	Да	Да	Да	Да	Да	Да

Из приведенной таблицы можно проследить четко выраженную тенденцию в развитии зарубежных систем дистанционного обучения.

1. Модульная Web-ориентированная структура.
2. Широкая поддержка мультимедиа данных.
3. Возможность работы с курсами, созданными по международным стандартам SCORM, IMS, AICC.

Лидерами по функциональности и количеству являются СДО «Moodle» (среди систем с открытым исходным кодом) и СДО «Desire2Learn» (для коммерческих)

Проведенный анализ показал, что разработка и создание систем ДО ведется в России на основе различных технологий, исходя из особенностей учебных заведений. Четкой координации до настоящего времени по созданию СДО в России нет, хотя созданы соответствующие советы, секции и тд. Не до конца разработаны и обоснованы правовые регулирующие положения. Вместе с тем, в России функционирует более 50 различных СДО, обзор некоторых показывает приоритетность их развития (составлен на основе литературных источников, данных Интернета).

На главенствующей нише находятся

1. СДО «Прометей» (ООО «Виртуальные технологии в образовании», Москва).
2. СДО «eLearning 3000 (IBS, Москва) [11].
3. СДО «Орокс» (Московский областной центр новых информационных технологий, Москва).
4. СДО «Высшая школа» (Открытый университет бизнеса и технологий, Москва).
5. СДО “Baumantraining” МГТУим. Н.Э.Баумана, Москва).
6. СДО «СТ-Курс» (CognitiveTechnologies, Москва).

Таблица 2.

Характеристики отечественных СДО

№ П/п	Параметры	Номер СДО в обзоре					
		1	2	3	4	5	6
1	Опыт успешного внедрения в учебных заведениях Опыт	Да	Да	Да	Да	Да	Да
2	Возможность установки системы у сторонних заказчиков	Да	Да	Да	Нет	Нет	Да
3	Возможность интеграции СДО с электронной информационной средой заказчика	Да	Нет	Да	Нет	Да	Да
4	Открытый исходный код	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
5	Учтены методологические и	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
6	Возможность использования картинок, видео	Да	Да	Да	Да	Да	Нет
7	Средства, обеспечивающие коммуникацию между обучающимися	Да	Да	Да	Да	Нет	Нет
8	Наличие инструментов для создания новых курсов	Да	Да	Да	Нет	Да	Нет
9	Возможность импортировать по стандартам SCORM AICC	Да	Да	Да	Нет	Да	Нет
10	Возможность импортировать курсы по стандартам IMS	Да	Да	Да	Да	Да	Да
11	Модальная структура	Да	Да	Да	Да	Да	Да
12	Web-ориентированная структура	Да	Да	Да	Да	Да	Да
13	Наличие технической поддержки	Да	Да	Да	Да	Да	Да
14	Наличие многоязычного интерфейса	Да	Да	Да	Да	Да	Да

Из приведенной таблицы можно проследить четко выраженную тенденцию в развитии отечественных систем дистанционного обучения.

1. Модульная Web-ориентированная структура.
2. Широкая поддержка мультимедиа данных.

3. Возможность работы с курсами, созданными по международным стандартам SCORM, IMS, AICC.

Все это указывает на то, что российские системы дистанционного обучения идут по тому же пути развития, что и зарубежные СДО. Однако отсутствие на рынке отечественных некоммерческих СДО с открытым исходным кодом является существенной преградой для широкого развития дистанционного обучения в России.

Лидерами по функциональности и количеству являются СДО «Прометей» и СДО «eLearning 3000»

Литература:

1. Дистанционные образовательные технологии в современном образовании: монография/ И.А. Нагаева. – Москва; Берлин:Директ Медиа, 2018.- 158с.
2. Густырь А.В. Понятие, модели и методологические принципы дистанционного образования. Понятие дистанционного образования. Аналитика.
[URL:http://academy.odoport.ru/documents/akadem/bibl/Russia/5.html](http://academy.odoport.ru/documents/akadem/bibl/Russia/5.html)(дата обращения 11.11.2020).
3. Shale, D.G. Toward a reconceptualization of distance education/The American journal of distance education, 1988. 2(3). – P.28
4. URL:<http://www.informatika.ru>
5. URL:<http://www.bakalavr-magistr.ru>
6. Официальный сайт СДО «WebCT»//
<http://www.webct.com/>
7. Официальный сайт СДО «Desire2Learn»//<http://www.desire2Learn.com/>
8. Официальный сайт СДО «ANGELMS»//<http://www.angellearning.com/>
9. Официальный сайт СДО «Claroline»//<http://www.claroline.net/>
10. Официальный сайт СДО «Moodle»//<http://www.moodle.org/>
11. Официальный сайт СДО «eLearning 3000»//<http://www.Learnware.ru/>

Серебряная И.А., Матросов А.А.

*Донской государственной технической университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия*

Серебряная Д.С.

*Южно-Российский институт управления – филиал
Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при
Президенте Российской Федерации, г. Ростов-на-Дону,
Россия*

МЕТОДЫ АКТИВНОГО ПРОБЛЕМНО– СИТУАЦИОННОГО АНАЛИЗА ПРИ ПОДГОТОВКЕ БАКАЛАВРОВ ИНЖЕНЕРНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ

В настоящее время актуальной задачей, стоящей перед высшей школой, является интенсификация процесса обучения, в частности, в бакалавриате. То есть обучения бакалавров любого направления подготовки должно строиться таким образом, чтобы в своей дальнейшей трудовой деятельности они были способны ставить и эффективно решать задачи профессионального характера. В свою очередь это требует не только наличия глубоких теоретических знаний, но и приобретенных в процессе обучения соответствующих умений и навыков [1-6].

В соответствии с федеральными государственными стандартами высшего образования подготовка бакалавров к будущей профессиональной деятельности требует от преподавателя активного использования интерактивных форм обучения. Такой подход предполагает несколько иную логику образовательного процесса по сравнению с традиционной формой обучения. Т.е. формирование новых знаний идет не от теории к практике, а от практики к её теоретическому осмыслению. Студенты для успешного выполнения конкретных практических заданий вынуждены приобретать необходимые теоретические знания. Это повышает их мотивацию обучения и способствует большей эффективности обучения. Тем не менее образовательный процесс зачастую строится традиционным способом, что существенно ограничивает использования интерактивных форм обучения. Это относится как к организации аудиторных занятий – классические лекции, лабораторные, практические занятия, так и к формам контроля

усвоения знаний – промежуточный контроль в середине и итоговый в конце семестра.

Наиболее отвечающим целям подготовки бакалавров к решению исследовательских профессиональных задач, представляется использование в учебном процессе кейс-метода. Метод case-study (конкретных ситуаций) - это неигровой имитационный активный метод обучения, целью которого является анализ ситуации, возникающей при конкретном положении дел, и выработка практического решения совместными усилиями группы участников.

С целью повышения эффективности образовательного процесса и выявления перспективных научно-технических кадров среди обучающихся 2-4 курса бакалавриата по направлениям 15.03.03 «Прикладная механика», 08.03.01 «Строительство», 27.03.01 «Стандартизация и метрология» была применена case-study-технология.

Применение данной технологии в учебном процессе позволяет реализовывать универсальные компетенции, заложенные в ФГОС ВО по данным направлениям, такие как: Системное и критическое мышление (УК-1), Разработка и реализация проектов (УК-2), Командная работа и лидерство (УК-3), Коммуникация (УК-4), Самоорганизация и саморазвитие (УК-6), а также ряд общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

Применительно к техническим (инженерным) специальностям, то за основу был взят инженерный кейс (ИК). ИК - это практическая задача, основанная на реальной инженерной проблеме, которая встречалась (или встречается до сих пор) в реальной инженерной деятельности. Данная техника обучения базируется на использовании описания реальной ситуации, ее анализа, разбора сути проблемы, нахождения возможных решений (создание прототипа) с выбором лучшего (усовершенствование). Основным отличием инженерных кейсов от бизнес-кейсов является то, что в их основе лежат конкретные инженерные задачи с вполне определенным набором исходных данных. Однако, эти задачи, как правило, имеют несколько возможных правильных решений.

Кейс содержит несколько разделов информации. Их названия и краткие описания представлены в таблице 1.

Таблица 1

Структура инженерного кейса

№ раздела	Раздел кейса	Содержание раздела
1	Вводная часть	Описание модели ситуации, возникающей на предприятии. Включает в себя описание целей и задач. Позволяет погрузиться в проблему и тему кейса
2	Аналитический раздел	Информационный блок, посвященный отраслевой тематике кейса, в котором отражены особенности, тенденции, ключевые проблемы и задачи, аналитические данные по теме кейса
3	Описательная часть	Описание объекта кейса, то есть реального технологического процесса, реальной инженерной задачи, решению которых посвящен данный кейс. Здесь же приводятся дополнительные условия (начальные, граничные, краевые и т.д.), различные ограничения, которые так или иначе оказывают влияние на объект кейса
4	Объект кейса	Конкретная организация или технологический процесс, максимально приближенный к реальным условиям, лежащим в основе описания кейса
5	Модель ограничений	Определенные условия, максимальным образом приближающие ситуацию к реальной производственной обстановке, в условиях которой необходимо разработать наиболее эффективное решение

Для перечисленных ранее направлений были сформулированы технические задания для кейс-задачи. Пример такого задания представлен в таблице

Техническое задание

Вопросы	Комментарий
Сформулируйте задачу, которую вы ставите перед разработчиками. Опишите, на решение какой проблемы направленно данное техническое задание?	На действующем предприятии необходимо решить конкретную инженерную проблему
Как вы уже пытались решить данную проблему? Каких результатов достигли?	<i>Ответ участников</i>
Знакомы ли вам примеры решения аналогичной задачи. Укажите какие?	<i>Ответ участников</i>
На какой качественный и количественный результат вы рассчитываете?	<i>Ответ участников</i>
В каком формате вы хотели бы получить результат работы проектной команды?	В форме отчета, состоящего из следующих разделов: 1. Вводная часть. Включает в себя описание модели, цели и задачи. 2. Аналитический раздел. Включает информацию по теме проекта, ключевые вопросы, аналитические данные. 3. Объект кейса. Описание технологического процесса, инженерной задачи решению которых посвящен данный кейс. 4. Модель ограничений. Описание реальных условий производственной обстановки, в условиях которых разрабатывается выбранное проектное решение
Какие предполагаемые сроки решения данной задачи?	Две недели
Ресурсы на реализацию задачи?	Интернет-источники
Что еще необходимо знать? Укажите любую важную дополнительную информацию	<i>Ответ участников</i>
Вложения	Чертежи, документы, презентации, в рамках решения данной задачи, просим направить на электронный адрес

При использовании кейс-метода в учебном процессе для решения исследовательских задач была отмечена большая заинтересованность участников, сплоченность групп, повышение усвояемости теоретической информации, развитие исследовательских умений.

Таким образом, использование кейс-метода при проведении занятий существенно повышает мотивацию студентов к усвоению новых знаний и способствует увеличению продуктивности процесса обучения бакалавров. В свою очередь, это обеспечивает еще большую эффективность подготовки будущих специалистов.

Литература:

1. Гульяев В.В., Еременко Л.Г., Колева И.Н., Матросов А.А., Мордвинкин В.А. Использование новых информационных технологий в обучении студентов специальности 1516 «Прикладная механика» // Инновационные технологии в науке и образовании «ИТНО-2015»: Сборник науч. тр. междунар. науч.-метод. конф., посвященной 85-летию ДГТУ, 7–10 сентября 2015 г. / Ростов-на-Дону, Зерноград, Дивноморское, 2015. – С. 73-77.

2. Серебряная И.А. Обучение бакалавров и магистров в опорном техническом университете с использованием информационных технологий // Математическое моделирование и биомеханика в современном университете: Тез. докл. XII школы-семинара (Дивноморское, 29 мая – 3 июня 2017 г.). – Ростов-на-Дону, Таганрог, 2017. – С. 133.

3. Серебряная И.А. Компьютерные технологии обучения бакалавров и магистров по направлению 08.04.01 "Строительство" в опорном техническом университете // Инновационные технологии в науке и образовании «ИТНО-2017»: Материалы V Междунар. науч.-практич. конф., 11-15 сентября 2017 г. / Ростов-на-Дону, ДГТУ-Принт, 2017. – С. 574-575.

4. Серебряная Д.С., Серебряная И.А. О формировании профессиональных компетенций и личностных качеств студентов ВУЗа // В сборнике: Победный май 1945 года. Материалы Международного форума. – Ростов-на-Дону, ДГТУ, 2018. – С. 166-169.

5. Соловьев А.Н., Вислоусова И.Н., Котов В.В., Лесняк О.Н., Матросов А.А., Нижник Д.А., Панфилов И.А. Некоторые аспекты реализации компьютерной подготовки бакалавров

направления 15.03.03 "Прикладная механика" // Инновационные технологии в науке и образовании «ИТНО-2019»: Сборник трудов VII Международной науч.-практич. конф., посвященной 90-летию ДГТУ (РИСХМ) / Ростов-на-Дону, ДГТУ-Принт, 2019. – С. 215-218.

6. Серебряная Д.С. Особенности применения информационных технологий при обучении бакалавров направления 38.03.04 // Инновационные технологии в науке и образовании «ИТНО-2019»: Сборник трудов VII Международной науч.-практич. конф., посвященной 90-летию ДГТУ (РИСХМ). – Ростов-на-Дону, ДГТУ-Принт, 2019. – С 127-129.

Серых К.А., Акимова Г.З.

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

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

В современной России одной из основных проблем среди молодежи является подготовка студентов к трудовой деятельности по выбранной специальности. Для большинства молодых людей получение высшего или профессионального образования стало одной из форм социализации, началом профессиональной карьеры и получением базовых профессиональных знаний. Молодежь составляет около 47% от всего трудоспособного населения нашей страны, и поэтому, от того на сколько профессионально она подготовлена, будет зависеть дальнейшее развитие нашего государства.⁵⁴

Летом 2020 года на российский рынок труда вышли более миллиона молодых специалистов – 410 000 с дипломом вуза и 700 000 с дипломом колледжа. Студенты уже ощутили на себе последствия пандемии коронавируса – заканчивать курс им пришлось в удаленном формате, как и защищать выпускные работы.

С уверенностью можно сказать, что 2020-й – не лучший год для начала карьеры. В этом вопросе все эксперты единодушны.

⁵⁴Думная, Наталья Николаевна Занятость и трудоустройство. Как найти хорошую работу / Думная Наталья Николаевна. - М.: Интеллект-Центр, 2018. - 236 с.

Аналитики профнавигационной платформы «Профилум» пришли к выводу, что в этом году у выпускников в 3 раза меньше шансов устроиться на работу, чем у специалистов старше 25 лет. Важно заметить, после колледжа процент трудоустройства традиционно выше, чем после вуза: в 2019 году нашли работу 62% молодых специалистов с дипломом о среднем профессиональном образовании.

Выделим причины, которые затрудняют трудоустройство работоспособного населения:

1. **Рост конкуренции.** Численность безработных в России в октябре 2020-го года составляет 6,3%, а именно 4 млн 694 тыс. человек. Это следует из опубликованных предварительных данных Росстата.⁵⁵ По прогнозам, безработица будет расти не только в этом, но и в следующем году. Из этого следует, что увеличится число конкурентов с решающим преимуществом – опытом.
2. **Переход на удалённую работу.** Число дистанционных работников в России весной увеличилось в 8 раз. Более того, опрос ЦСР «Бизнес-климат» показал – 68% компаний планируют сохранить удалённый формат работы. Однако выяснилось, что даже опытным сотрудникам непросто перейти на «удалёнку». Сложнее всего с коммуникациями – в офисе все вопросы решаются гораздо быстрее. Новичков без опыта стараются не брать – учить их долго, трудно (надо расписывать каждый шаг) и невыгодно для компании. Кроме того, сложно заставить себя работать дома, где рукой подать до дивана и холодильника.
3. **Уменьшение числа вакансий.** Коронавирус ударил как раз по тем сферам, где в основном занята молодёжь – гостиничному, ресторанному бизнесу, туризму, бьюти- и фитнес-индустрии. Работы там стало значительно меньше. Косвенно пострадали и все остальные сферы – работодатели оптимизируют штат: задачи, которые раньше выполняли два сотрудника, передают одному, а второго сокращают.⁵⁶

⁵⁵Росстат заявил о сокращении безработицы второй месяц подряд [Электронный ресурс] URL: <https://www.interfax.ru/business/738066>

⁵⁶Как выпускнику найти работу в 2020 [Электронный ресурс] URL: <https://gorodrabot.ru/article/882>

Оценить реальную ситуацию на рынке труда, по мнению экспертов, сегодня не очень просто. Кадровые агентства по-прежнему предлагают десятки тысяч вакансий в разных регионах страны. Судя по объявлениям кадровых агентств, самая востребованная на сегодняшний день работа – это курьер. По некоторым оценкам, в Москве предложения по курьерской деятельности возросли на 400 %, в целом по России количество предложений возросло на 36 %. Если говорить о постоянной работе, то по утверждению агентств, в сравнении с этим же периодом прошлого года наблюдается спрос в сфере здравоохранения и фармакологии. Также рост отмечен в сферах, которые касаются безопасности и, в первую очередь, информационной безопасности. Много людей требуется для работы в некоммерческих организациях, что связано с активизацией волонтерской деятельности.

Сегодня многие уверены, что сложнее всего в поисках новой работы приходится людям старшего возраста, что работодатели при прочих равных условиях, отдадут предпочтение молодым и энергичным людям. Но кадровики с этим утверждением не согласны. По их мнению, каждый человек, независимо от возраста, несет ответственность за свою карьеру, и очень много зависит от его активности. Многие люди просто регистрируются, создают резюме и далее находятся в пассивном ожидании, когда их сам работодатель позовет. Но такая тактика больше подходит для уникальных специалистов, остальным нужно самим проявлять активность. Если человек подготовил хорошее резюме, активно откликается на вакансии, у него больше шансов найти хорошую работу вне зависимости от возраста, в любом городе и любой профессиональной сфере.⁵⁷

Вопросами трудоустройства озабочены не только молодые специалисты или сотрудники, потерявшие свои рабочие места в результате сокращений и ликвидации предприятий на фоне коронакризиса, но и органы власти.

В сентябре 2020 года Минтруд и Минобрнауки утвердили комплекс мер по содействию трудоустройству выпускников вузов. Соответствующий приказ подписан Министром труда и социальной защиты Российской Федерации Антоном

⁵⁷ Рынок труда в период пандемии. Кадровики о том, что происходит с вакансиями и как искать работу [Электронный ресурс] URL: <https://fedpress.ru/article/2480169>

Котьяковым и Министром науки и высшего образования Российской Федерации Валерием Фальковым.

Приказ «Об утверждении Комплекса мер по содействию трудоустройству граждан, завершивших обучение по основным образовательным программам высшего образования в 2020 году, в том числе в образовательные организации высшего образования и научные организации» содержит ряд мероприятий, направленных на успешное трудоустройство выпускников этого года. Документ предполагает организацию взаимодействия органов службы занятости населения субъектов страны с университетами и проведение ежеквартального мониторинга трудоустройства выпускников вузов, обратившихся в центр занятости населения.

Также в соответствии с приказом планируется создать на сайте Общероссийской базы вакансий «Работа в России» раздел «Трудоустройство выпускников образовательных организаций высшего образования», что позволит проанализировать наличие вакантных мест для дальнейшего трудоустройства студентов, окончивших университет.

Еще одна мера по расширению возможностей трудоустройства – организация взаимодействия региональных органов службы занятости населения с работодателями. В результате будет сформирован банк вакансий. Все предложения от работодателей будут размещены на интерактивном портале органов государственной службы занятости для трудоустройства выпускников. Также будет создана единая база данных выпускников, которая, в том числе будет содержать их портфолио.

Кроме того, согласно документу, с сентября этого года ежемесячно будут проводиться консультации, ярмарки вакансии, профориентационные мероприятия, экскурсии в организации, в том числе в онлайн-формате. Также предусмотрена организация психологической поддержки для выпускников вузов.⁵⁸

Экс-губернатор Белгородской области Евгений Савченко также обратил внимание на важность организации системной работы по трудоустройству студентов, и предложил реализовывать это, начиная уже с младших курсов. Кроме того,

⁵⁸Минтруд и Минобрнауки утвердили комплекс мер по содействию трудоустройству выпускников вузов [Электронный ресурс] URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/69>

от него поступило предложение проводить сопровождение каждого выпускника в течение 5-10 лет с момента окончания им ссуза или вуза. Для обеспечения объективности полученных данных необходимо организовать взаимодействие с Пенсионным фондом и налоговыми органами.

В конце 2020 года на базе портала «Работа в России» появится сервис по мониторингу трудоустройства выпускников. Мониторинг трудоустройства выпускников позволит связать систему среднего профессионального и высшего образования с рынком труда, скоординировать перспективные потребности работодателей и профессиональную подготовку студентов.

На данный момент, центр занятости населения «Моя работа» уже запустил проект «Первая работа». Его цель — помочь с трудоустройством молодым специалистам, которые только окончили вуз или колледж. Уже сформирована база работодателей, готовых принимать выпускников этого года, в основном это государственные предприятия. К проекту «Первая работа» уже присоединилось более 300 компаний, они предлагают вакансии по 30 направлениям с зарплатой от 30 тысяч рублей. Принять участие в проекте могут выпускники вузов и колледжей в возрасте от 18 до 26 лет, с российским гражданством, без опыта работы по трудовой книжке. Кандидатам необходимо заполнить заявку или создать резюме и отправить его на почту. После обработки заявки специалист центра занятости свяжется с кандидатом для консультации и дальнейшего трудоустройства.⁵⁹

Сотрудники научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (НМЦ ПАТС) БГТУ им. В.Г. Шухова запустили совместно с управлением информатизации и коммуникаций платформу «Работа в условиях пандемии» на базе известного всем сервиса по содействию трудоустройству студентов и выпускников Scillbook . Каждый студент «шуховец», нуждающийся в работе в это непростое время, может найти на вышеуказанном ресурсе вакансию с возможностью удаленной работы, а также временной подработки. Данный сервис успешно функционирует, на сайте размещены более 40 объявлений

⁵⁹Центр занятости «Моя работа» запустил проект по трудоустройству выпускников вузов и колледжей [Электронный ресурс] URL: <https://www.mos.ru/news/item/81093073/>

различных направлений, такие как: вакансии финансового менеджера, инженера, консультанта, оператора и т.д.⁶⁰

Обобщая вышесказанное, можно сказать, что проблема трудоустройства выпускников вузов в ближайшей перспективе будет оставаться актуальной и сложной, требовать к себе особого внимания как со стороны органов государственной власти, так и со стороны общества в целом.

Литература:

1. Думная, Наталья Николаевна Занятость и трудоустройство. Как найти хорошую работу / Думная Наталья Николаевна. - М.: Интеллект-Центр, 2018. - 236 с.
2. Овчинникова, А.Ю. Текущее состояние рынка труда в России / А.Ю. Овчинникова // Научные исследования. 2019. № 9 (10). С. 44-46.
3. Как выпускнику найти работу в 2020 [Электронный ресурс] URL: <https://gorodrabot.ru/article/882>
4. Минтруд и Минобрнауки утвердили комплекс мер по содействию трудоустройству выпускников вузов [Электронный ресурс] URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/69>
5. Росстат заявил о сокращении безработицы второй месяц подряд [Электронный ресурс] URL: <https://www.interfax.ru/business/738066>
6. Рынок труда в период пандемии. Кадровики о том, что происходит с вакансиями и как искать работу [Электронный ресурс] URL: <https://fedpress.ru/article/2480169>
7. Центр занятости «Моя работа» запустил проект по трудоустройству выпускников вузов и колледжей [Электронный ресурс] URL: <https://www.mos.ru/news/item/81093073/>
8. Работа в условиях пандемии для студентов БГТУ им. В. Г. Шухова [Электронный ресурс] URL:

⁶⁰Работа в условиях пандемии для студентов БГТУ им. В. Г. Шухова [Электронный ресурс] URL: http://skillbook.bstu.ru/pandemia.html?page=1&q=pandemia.html&category_id=77&experience=0&city_id=0&scheduletype_id=0

http://skillbook.bstu.ru/pandemia.html?page=1&q=pandemia.html&category_id=77&experience=0&city_id=0&scheduletype_id=0

Сидельников Р.В., Приставка Т.А.

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

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА РОССИЙСКОЙ МОЛОДЁЖИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Развития российского социума во многом зависит от того, насколько активным и продуктивным будет трудовая деятельность молодёжи, которая устанавливает контуры будущего человеческого потенциала и определяет перспективы развития трудовых ресурсов.

По данным Росстата самый высокий уровень безработицы в России наблюдается среди недавних выпускников школ – городской молодёжи в возрасте 15–19 лет (29,2%) и молодёжи сельской (25,6%). Почти вдвое меньше – среди молодых людей в возрасте 20–24 лет (12,5 и 15% соответственно). Самый низкий уровень – среди сорокалетних: 2,5% – среди городского населения и 5,5% – среди сельского [1]. Поэтому эффективность национальной экономики зависит от решения проблем на рынке труда и в первую очередь от возможностей трудоустройства молодёжи.

Переход России к рыночным отношениям существенно изменил социально-трудовую сферу. Отмена в 1990 году централизованного распределения выпускников учебных заведений привела к тому, что более половины выпускников общеобразовательных школ, средних специальных учебных заведений, вузов не смогли найти применение своим силам в соответствии с полученной специальностью и профессией [2].

Реформированный мир труда не принес молодым специалистам ожидаемой свободы в профессиональном самоопределении. Молодые люди оказались в новой зависимости от работодателей и акционеров, деятельность которых не ограничивается разработанными механизмами социальной защиты.

Молодежный рынок труда - это особый сегмент российской экономики, подчиняющийся собственным законам, которые

необходимо учитывать при содействии занятости. Молодым людям свойственны нестабильность жизненных установок, отсутствие опыта и опыта работы и, как следствие, относительно низкий профессиональный статус. Из-за перенасыщения рынка труда более конкурентоспособными категориями населения молодежь составляет достаточно ярко выраженную группу риска [3]. Для решения вышеперечисленных проблем возникает необходимость в быстрой разработке новых подходов, создании в стране социальных механизмов, способствующих адаптации молодежи к рынку труда, которая может быть организована по нескольким направлениям.

Одним из наиболее эффективных механизмов адаптации молодежи к рынку труда является образование, а также содействие профессиональному обучению и переподготовке, которое становится приоритетным в системе мер по повышению качества рабочей силы и регулированию профессиональной структуры спроса и предложения на рабочую силу.

Сегодня существует проблема несоответствия между тем, какие специальности востребованы в тот или иной момент на рынке труда, и какие специалисты по каким специальностям выпускают вузы и другие учебные заведения.

Таким образом, необходимо вносить изменения в образовательный процесс для адаптации молодых специалистов к рынку труда, но при этом необходимо защищать систему высшего образования от давления сиюминутных интересов. Он обязан сохранять свою главную функцию - воспроизводство высокоинтеллектуального профессионального потенциала общества.

Образование молодежи - комплексная проблема, решение которой предполагает взаимодействие и сотрудничество различных структур - органов государственной власти, службы занятости, образования и комитетов по делам молодежи. Одно из направлений деятельности - продвижение дополнительного образования молодежи через организацию и работу специализированных клубов и центров дополнительного образования. Чтобы не допустить появления новых безработных, необходимо проводить систематическую профориентационную работу с поступающими, которая должна способствовать профессиональному самоопределению личности

с учетом не только потребностей и возможностей, но и ситуации на рынке труда.

Сегодня необходимо организовать четкую систему профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации в системе государственной службы занятости или других учебных заведений, разработка специальных программ повышения адаптивных возможностей молодежи на рынке труда.

Работодатели предъявляют достаточно высокие требования к молодым специалистам. Многие компании не видят перспектив использования молодежного труда и относятся с большим неуважением к своим способностям и возможностям, не видят для себя условий карьерного роста в рамках своего предприятия. Следовательно, одним из основных направлений содействия занятости молодежи может быть механизм, который смягчил бы критерии приема на работу, облегчил трудоустройство без опыта работы, создал гибкий график работы для студентов дневного отделения и т. д.

Наличие опыта работы, особенно по специальности, на данный момент это одно из обязательных требований к кандидатам при заполнении вакансий, предлагаемых на рынке труда. В результате молодое поколение не только не приобретает опыта работы, но и не имеет возможности получить такой опыт.

Решение этой проблемы существует во внедрении такого механизма, как квоты для выпускников. В настоящее время эта практика распространяется на такие категории граждан, как инвалиды, дети-сироты, члены многодетных семей. Поэтому в Государственной Думе РФ рассматриваются поправки в закон «О занятости населения в РФ», согласно которым работодатель должен соблюдать квоту при приеме на работу граждан в возрасте от 18 до 23 лет из числа выпускников государственных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, и граждан в возрасте от 22 до 25 лет из числа выпускников государственных учреждений высшего профессионального образования, ищущих работу впервые.

Квота устанавливается в следующих размерах:

- для организаций, количество сотрудников в которых в месяц составляет от 100 до 200 человек - два рабочих места;

- для организаций с 201 и более сотрудниками в месяц - не менее 2 процентов от количества сотрудников в месяц [4].

В системе занятости молодежи характерна частичная или скрытая безработица, когда работодатель дает возможность работать неполный рабочий день, в течение недели или официально не регистрирует работника. Для нормализации ситуации в сфере занятости необходимо развитие предпринимательской активности, особенно в малых городах и сельской местности. Малый и средний бизнес во многом инициирует появление дополнительных рабочих мест, способствует деловой активности граждан, в том числе менее конкурентоспособных на рынке труда.

Стратегически мы говорим о воспитании молодого поколения людей, способных наращивать финансовые, экономические, научные, образовательные, социально-политические, культурные и духовные ресурсы страны. В связи с этим в 2009 году была принята Комплексная целевая программа развития и поддержки малого предпринимательства [5].

Формирование и развитие молодежного предпринимательства не только решает общие проблемы развития малого бизнеса, но и способно решать ряд социально значимых задач, таких как организация занятости молодежи, повышение ее социальной защищенности, проведение профориентации и обучения молодежи.

Молодые люди часто не занимают активной позиции в поисках работы и, соответственно, не используют многие существующие возможности трудоустройства. Во многом это связано с нежеланием попадать в неудобные и сложные ситуации на рынке труда. Кроме того, для российского общества актуально включение в общественное сознание механизма активного поиска работы, заключающегося в первую очередь в информировании молодых людей о поиске работы, то есть в информировании о принципах и технологиях поиска.

В настоящее время население крайне неудовлетворительно информировано о возможностях поиска работы. При этом сказывается как уже упомянутая пассивная позиция в поиске работы, так и определенный вид предрассудков, неверное толкование соискателями работы гражданами своего положения как проигравших и просителей. Кроме того, не хватает каналов информации о спросе на рынке труда.

В связи с этим необходимо работать над широкой и доступной осведомленностью общественности о существующих вакансиях на рынке. Также необходимо сообщить о существующих возможностях получать такую информацию через СМИ, интернет, газеты и журналы, которые могут иметь положительное регулирующее влияние на формирование профессиональных и образовательных потребности молодежи и, как следствие, на взаимосвязь между рынками труда и образовательными сервисами.

Таким образом, можно выделить две основные группы механизмов социальной помощи в адаптации молодых людей на рынке труда - специфические и неспецифические. Первая группа включает обучение, профориентацию, информирование участников рынка труда о взаимных потребности и ожиданиях, а также продвижение временной и постоянной занятости, как для студентов и выпускников средних специализированных и высших учебных заведений, так и молодежи в целом, содействие молодежному предпринимательству. Вторая группа включает в себя формирование системы ценностных ориентаций, профессиональной и карьерной мотивации и коммуникации, социальной и деятельностной компетенции, отвечающих потребностям рынка труда.

Эффективность реализации указанных групп механизмов прежде всего определяется их комплексностью, тесной взаимосвязью, системностью и преемственностью реализации – от первых агентов социализации (семьи, дошкольных образовательных учреждений) до момента успешного включения молодого человека в трудовую деятельность.

Подводя итог вышеизложенному, нужно отметить, что молодежь – одна из самых уязвимых категорий граждан. Поэтому необходима поддержка данного слоя населения как со стороны государства в целом, так и вузов в частности, ибо решение проблем занятости молодых специалистов (особенно молодых специалистов с высшим образованием) позволило бы не только поднять экономику страны, вывести ее на более высокий качественный уровень, но и подняло бы престиж России в международных масштабах [6].

Литература:

1. Данные Росстата. [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force. (Дата обращения: 25.11.2020)

2. Скутнева С.В. Стратегии жизненного самоопределения молодежи в трудовой сфере // Социс. 2006. № 10. С. 88–94.
3. Дунаева Н. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики. 1998. С. 81–91.
4. Квотирование рабочих мест для выпускников вузов и техникумов. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.futuretoday.ru/blogs/194>. (дата обращения: 25.11.2020).
5. Постановление правительства РФ от 4 августа 2009 г. № 724-ПП «О комплексной целевой программе развития и поддержки малого предпринимательства» // Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2009. 18 авг. № 45.
6. Зайцева Т.А. Подходы к совершенствованию правового регулирования трудоустройства молодых специалистов / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сборник материалов Всероссийской заочной научно-практической конференции. Белгород: Изд-во БГТУ, 2009. С. 114-116.

Сидорова А.В., Акимова Г. З.

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

**КОМПЬЮТЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ КАК
ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ.
УСТАНОВКА НА ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОМ
ОБЩЕСТВЕ**

Целью данной статьи является рассмотрение проблем, связанных с ролью системы образования в развитии общества, с задачами современного образования в подготовке к профессиональной деятельности. И также хотелось бы показать, что компьютерное моделирование может быть действенным и эффективным механизмом формирования профессиональных компетентностей.

Конкретизация теоретических, прежде всего социопсихологических подходов к образованию необходима для определения роли образования в современном обществе и

обоснования предназначения образовательной системы, как подсистемы общества⁶¹.

В настоящее время наблюдается распространение деятельностного и компетентностного подходов на всех уровнях образования, начиная со средней школы и заканчивая высшим образованием в университетах. В статье методологическая сущность компетентностного подхода показана методологическая значимость компетентностного подхода в теории и практике образовательной деятельности. Какая же теория заложила основы компетентностного подхода, каковы его принципы и в каком научном контексте возникают его категории?

Отвечая на эти вопросы, можно утверждать, что основы философии компетентностного подхода представляют собой синтез прагматизма и экзистенциализма, поскольку эти идеи пришли на смену философии Просвещения, которая в свою очередь представляла собой фундамент педагогики, основанной на знаниях.

Однако существуют серьезные основания для того, чтобы бросить вызов идее о том, что компетентностная парадигма заменяет парадигму, основанную на знаниях.

Как можно ответить на вопрос «Обладал ли компетентностью Архимед совершая свои открытия?» Во-первых, следует уточнить, о какой сфере деятельности идет речь? Каждая компетенция может оцениваться только в определенной области деятельности (компетенции). Во-вторых, можно поставить более общий вопрос: «обладал ли объект определенным свойством, когда это свойство еще не было открыто и изучено?» Например, «неужели радий был радиоактивен, до открытия радиоактивности?» Положительный ответ – это правда. Тогда ответ на вопрос об Архимеде будет положительным, когда физика или

⁶¹Щекина Н. А. Научно-методологические основы подготовки конкурентоспособных и элитных специалистов: состояние, проблемы и перспективы / Н. А. Щекина, О. П. Шамаева // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов XI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Великой Победы в 2 ч.: Ч. 2 (Белгород, 15 ноября 2019 г.). - Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2019. - С. 388-396.

геометрия будут указаны как области деятельности (сфера компетенции). Но если вопрос концентрируется на другой случайной области, такой как хоккей (или другие области), ответ будет отрицательным. Неужели век Просветления Яна Коменского закончился, как каменный век? Каменный век закончился не потому, что исчезли камни; он закончился потому, что камни перестали быть лучшим материалом для орудий труда. Век Телеграфа закончился не потому что телеграф исчез, но потому, что радио оказалось более эффективным⁶².

Эпоха Коменского не может закончиться, потому что начальное и школьное образование теперь представляет собой фундамент и краеугольный камень образования вообще. Современная архитектура надстройки и верхних уровней здания человеческого знания должна строиться по-другому. Век абстрактных знаний сменяется веком компетентности. Это происходит не потому, что мы наблюдаем отказ от знания, а потому, что самого знания недостаточно. Классический подход опираясь на предположение о необходимости усвоения всего накопленного человечеством знания, оно достигло своих пределов⁶³.

Для того, чтобы внести ясность, дадим основное определение компетентности, на которое будем ссылаться в дальнейшем.

На данным момент известны 2 подхода к определению понятий «компетенция» и «компетентность»:

1-й подход – понятия идентифицируются и используются в качестве синонимов отечественными и зарубежными исследователями данной проблемы. Суть этого подхода отражена в Европейском тюнинг-проекте, где понятие компетенций включает в себя знания и понимание, знания о том, как действовать и понимания о том, как быть. Т.е. это совокупность характеристик, описывающих уровень или степень, которую человек способен реализовать.

⁶² Костюкевич В. Ф. Развитие профессионального образования – в приоритете российской политики [Электронный ресурс] URL: <https://er.ru/activity/news/kostyukevich-razvitie-professionalnogo-obrazovaniya-v-prioritete-rossijskoj-politiki> (Дата обращения 20.11.20).

⁶³ Аблязова Н. О. Управление социальным развитием организации: учеб. для студ. выс. учеб. заведений. – М.: ИНФРА-М, 2018 – С. 147.

2-й подход – понятия дифференцируются. В огромном количестве существующих определений можно найти общие элементы, раскрывающие категориальную сущность данного понятия⁶⁴.

Стоит ещё раз отметить, что компетентность – это то, что присуще человеку. Именно эту характеристику можно попытаться измерить, оценить, выявить. В отличие от компетентности под компетенцией будем понимать нормативное описание того, чем должен обладать специалист для того, чтобы проявить себя компетентным работником.

Описание определенных видов деятельности специалиста необходимо осуществлять в рамках того, что поручено или делегировано ему обществом.

Какие пути решения проблемы реализации компетентностного подхода можно выделить в рамках существующих концепций и компетенций? Таких путей существует несколько. Перечислим некоторые из них, но более подробно остановимся на компьютерном моделировании.

1. Отбор абитуриентов. Вузы должны проводить дополнительный отбор абитуриентов, ориентируясь не только на результаты пройденного ЕГЭ, но и на личностные характеристики будущих специалистов, лабильность наиболее важных из них для профессиональной деятельности.

2. Многоуровневая структура образовательного процесса. Это относится к мобильности в теоретических курсах и практиках. В ходе практических занятий обычно выполняется комплексная работа, требующая привлечения значительной части того, что было освоено на предыдущих этапах учебного процесса, а также отражено в представлениях об элементах профессиональной компетентности.

3. Квазипрофессиональные задачи, то есть деловые игры и другая подобная деятельность, в результате которой будущий специалист путем включения в моделируемые

⁶⁴ Компетенция и компетентность в современном образовании [Электронный ресурс]. URL: <https://apni.ru/article/387-kompetentsiya-i-kompetentnost-v-sovremen-nom> (Дата обращения 20.11.2020).

ситуации решает профессиональные задачи и решает вопросы социального взаимодействия.

4. Можно отметить подход, частично перекликающийся с предыдущим подходом, основанный на интенсивном использовании кейс-технологий обучения и использовании и обсуждении кейсов, которые обязательно выходят за границы предметных областей и привлекают, как правило, социальные последствия той или иной деятельности.

Помимо перечисленного, предлагаем обратить особое внимание на компьютерное моделирование. Это происходит в циклах различных дисциплин. Например, такие, как «математические методы и модели в экологии», «системный анализ», «математическое моделирование», «математические модели принятия решений в условиях риска и неопределенности» и др. Особенность компьютерного моделирования заключается в том, что оно многоуровневое, при этом каждый из этапов предполагает разнообразие видов учебной деятельности⁶⁵.

На первом этапе формулируется и анализируется проблема. Более того, утверждение часто делается на естественном языке, с которого нужно будет перейти на ряд других: язык математической модели, язык программирования. При этом важно, чтобы на первом этапе фиксировался субъект, который ставит задачу, преследуя конкретную цель, а также определял, какая точность и какие результаты его устроят в процессе моделирования.

Затем, на втором этапе, строится информационная модель задачи. Здесь записываются входные и выходные данные, а также математическое описание перехода или перевода одних данных в другие. Следующий этап – разработка алгоритма реализации математической модели на ЭВМ. Это очень важный и ответственный момент, который во многом определит успех компьютерного моделирования. Следующий этап – собственно разработка компьютерной модели. В этом случае выбирается инструмент, который будет использоваться для решения задачи и будет

⁶⁵ Кречетников К. Г. Смысл и содержание понятия «кадровый потенциал»//Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. -2020. -№ 27. – С. 96-100.

происходить программирование. После составления компьютерной программы необходимо убедиться, что она работает правильно. Это можно сделать, если вы хорошо понимаете исходную задачу, если вы четко видите предельные случаи для решения этой задачи, и если вы руководствуетесь числовыми значениями переменных, а не используете то, что называется «потолочными» значениями. После того, как программа проверена и работает правильно, вы можете начать накапливать данные, выполнять расчеты и делать фактическое моделирование, анализируя результаты. Важно отметить, что описанный процесс не является линейным. На каждом этапе можно вернуться к предыдущим, уточнить их, дополнить и модифицировать этапы процесса моделирования, усложнить или упростить модели. Беглый взгляд на вышеперечисленные этапы компьютерного моделирования показывает, что данный процесс является сложным, и его реализация требует системы разносторонней деятельности обучающихся. Именно при решении таких задач формируется то, что называется компетенцией.

Ключевой целью высшего образования является формирование гуманистически мотивированных личностей, компетентных в избранной ими сфере деятельности. При этом одним из важных свойств компетентности является ее мобильность, позволяющая адаптировать профессиональную деятельность к новым условиям. Мотивация определяется личностными ценностями и отличает гуманистическую деятельность от целенаправленной деятельности, направленной во вред обществу в долгосрочной перспективе.

Литература:

1. Аблязова Н. О. Управление социальным развитием организации: учеб. для студ. выс. учеб. заведений. –М.: ИНФРА-М, 2018 –С. 147.

2. Кречетников К. Г. Смысл и содержание понятия «кадровый потенциал»//Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. -2020. -№ 27. -С. 96-100.

3. Костюкевич В. Ф. Развитие профессионального образования – в приоритете российской политики [Электронный ресурс] URL: <https://er.ru/activity/news/kostyukevich-razvitie->

[professionalnogo-obrazovaniya-v-prioritete-rossijskoj-politiki](#)

(Дата обращения 20.11.20).

4. Компетенция и компетентность в современном образовании [Электронный ресурс]. URL:

<https://apni.ru/article/387-kompetentsiya-i-kompetentnost-v-sovremennom> (Дата обращения 20.11.2020).

Щекина Н. А. Научно-методологические основы подготовки конкурентоспособных и элитных специалистов: состояние, проблемы и перспективы / Н. А. Щекина, О. П. Шамаева // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов XI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Великой Победы в 2 ч.: Ч. 2 (Белгород, 15 ноября 2019 г.). - Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова.

Синебок Д.А., Приставка Т.А.

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

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В современной системе образования все более явной и немаловажной становится проблема трудоустройства обучающихся. Однако с принятием новых государственных стандартов, данная проблема приобрела актуальность и занимает значимое место в определении политики региона и образовательных учреждений. Процент трудоустроенных выпускников стал оценочным показателем работы учебных заведений и их эффективности. По факту, решение проблемы в данной концепции носит имитационный характер. Предоставляемая статистика о трудоустройстве и заключенных договорах с предприятиями и прочие документы, которые могут подтвердить заинтересованность в выпускниках, не решает проблему невостребованных специалистов, а предоставляемые данные на деле просто формальность.

Таким образом, проблема трудоустройства выпускников в России является как никогда актуальной и определяется двумя факторами: первое, пересмотром целей и задач и второе, необходимостью формирования единой политики трудоустройства.

Для полного понимания проблемы трудоустройства необходимо иметь представления о сложившейся ситуации на Российском рынке труда. Предоставленные Федеральной службой по труду и занятости данные, показывают тенденцию снижения напряженности на рынке трудоустройства за последние пару тройку лет, что можно рассматривать как улучшение ситуации для соискателей работы. Однако следует отметить тот нюанс что данный коэффициент рассчитывается исходя из количества людей, официально признанных безработными, а именно обратившихся в службу занятости и поставленных на учет в соответствие с действующими критериями о признании безработными [1]. То есть статистика показывает, что в период с 2016 года ожидающих трудоустройства посредством службы занятости стало на 30 % меньше, но значит ли это что молодым специалистом стало легче трудоустроиться?

В то же время статистика которую предоставляет Росстатом, учитывающий безработицу на базе выборочного исследования населения, сообщил о приросте в 5,3 раза безработных граждан над официальным количеством зарегистрированных безработных [2].

Соответственно снижение напряженности в статистике не отражает реальной ситуации, и проблема остается по прежнему актуальной.

На основании данных Росстата кандидатами экономических наук Лищук Е.Н. И Капелюк С.Д. были рассчитаны индикаторы участия в рабочей силе и безработицы молодых специалистов, представленных в таблице 1 и 2.

Таблица 1

Индикаторы участия в рабочей силе и безработицы молодых специалистов с высшим образованием

Показатель	Все специалисты с высшим образованием	Молодые специалисты с высшим образованием				
		Выпускники 2013	Выпускники 2014	Выпускники 2015	Выпускники 2016	Выпускники 2017
Уровень безработицы, %	3,1	3,8	4,2	6,3	11,1	30,2
Доля не имеющих опыта среди безработных, %	31,2	28,3	48,5	56,8	72,9	89,2
Доля экономически неактивных, %	6,0	7,8	7,6	8,2	9,9	17,7

Таблица 2

Индикаторы участия в рабочей силе и безработицы
молодых специалистов со средним профессиональным
образованием

Показатель	Все специалисты со средним профессиональным образованием	Молодые специалисты со средним профессиональным образованием				
		Выпускники 2013	Выпускники 2014	Выпускники 2015	Выпускники 2016	Выпускники 2017
Уровень безработицы, %	4,4	7,4	7,3	11,1	14,1	33,7
Доля не имеющих опыта среди безработных, %	28,8	57,2	52,2	56,6	68,3	87,3
Доля экономически неактивных, %	7,1	9,9	11,1	13,9	13,3	23,7

Как мы видим, высокий уровень безработицы среди специалистов обусловлен отсутствием опыта работы. Однако стоит понимать, что данные Росстата тоже не в полной мере отражают реальность положения на рынке труда, как было сказано при определении безработицы ими была использована методика опроса, но к безработным относили людей, находящихся исключительно в поиске работы.

Причины проблем трудоустройства молодых специалистов различны, рассмотрим наиболее явные:

Качество подготовки специалистов.

Несмотря на отсутствие точного критерия для определения эффективности получаемых знаний существует ряд других факторов. Всероссийский центр изучения общественного мнения провел общероссийский опрос работодателей с целью узнать их отношение к уровню подготовки выпускников. Данные опроса таковы: 91% работодателей отмечает острую нехватку практических навыков у выпускников, а также еще 53% подтвердили и недостаточность теоретических знаний. Более половины работодателей оценили уровень подготовки как средний [3].

Соответственно не все работодатели заинтересованы в наборе молодых специалистов по причине нехватки знаний. Работодатели, при наборе специалистов зачастую выставляют требования к опыту работы, которого у выпускников просто не может быть, тем самым многие имеющиеся вакансии по специальности становятся недоступными для человека, только окончившего учебное заведение.

Снижения качества образование может быть результатом многих причин, однако немало важную роль сыграл переход высших учебных заведений на болонский процесс. Уменьшение периода обучение привело к необходимости сокращения учебных планов, что подразумевает под собой сокращение учебных часов или даже дисциплин.

Следующей причиной является несоответствие ожиданий выпускников действительности.

Переоценка перспектив зачастую связана с ожиданием более высокого уровня зарплаты. Это приводит к пролонгированию периода трудоустройства. Выпускник, находясь в поисках более высокого заработка порой отдает предпочтение работе не по специальности, но соответствующую ожиданиям или же спустя время происходит переоценка ожиданий.

Обратной стороной проблемы является неуверенность выпускников в своей профессиональности. Чувствуя недостаток в практической подготовленности к работе, молодые специалисты прекращают или даже не начинают поиск работы, отдавая предпочтению вакансиям не требующих квалифицированности.

Следующей проблемой, с которой сталкивается молодой специалист является отсутствие дополнительного обучения на рабочем месте.

Как известно, обучение на рабочем месте является важным этапом становления специалиста, в ходе обучения осваиваются практические навыки работы, а все ранее полученные теоретические знания приобретают применение в работе. Отсутствие обучения и помощи со стороны работодателя значительно усложняют процесс становления специалиста, по итогу выпускник может либо не разобраться в вопросе и подумать, что не достаточно обучен и не компетентен для такой работы или же начать выполнять работу так как сам понимает ее, что тоже не приведет к развитию грамотных навыков.

Такое недостаточное внимание со стороны работодателя может обуславливаться экономическими причинами, при большой текучке кадров или не уверенности в специалисте у работодателя нет желания вкладывать в него материальные затраты и ресурсы времени квалифицированного персонала [4-8].

Таким образом тенденции трудоустройства молодых специалистов такова, что несмотря на статистику, проблема стоит остро. Процент безработицы увеличивается, в особенности среди выпускников. Кроме того, в периоды ухудшения экономической ситуации страны, процентное соотношение среди молодых специалистов ухудшается.

Литература:

1. Албитова Н.В., Пашкова С.Е., Антонова Г.В. Региональный опыт содействия занятости женщин с детьми // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2017. – No 12. – с. 75-82. – url: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32331756>.
2. Данные Росстата. [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force. (Дата обращения: 25.11.2020)
3. Клячко Т.Л., Семионова Е.А. Трудоустройство выпускников системы среднего профессионального образования // Экономическая политика. – 2018. – No 2. – с. 100- 125. – doi: 10.18288/1994-5124-2018-2-06.

4. Мозговая А.В, Яишников А.Ю. Способность к трудоустройству как ресурс профессиональной адаптации личности // Вестник Института социологии. – 2018. – No 3(26). – с. 143-157. – doi: 10.19181/vis.2018.26.3.530.
5. Насыбулина В.П., Брикота Т.Б., Федорова Н.Б.// Уровень и качество жизни населения России, как одна из важнейших социальных категорий// Инновационные процессы в экономике и бизнесе: научный взгляд материалы IV международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Жулиной Е.Г.. Саратов, 2019. С. 87-92.
6. Рошин С., Солнцев С., Васильев Д. Технологии рекрутинга и поиска работы в эпоху Интернета// Форсайт. – 2017. – No 4. – с. 34-43. – doi: 10.17323/2500-2597.2017.4.33.43
7. Сандлер Д.Г., Сущенко А.Д., Кузнецов П.Д., Печенкина Т.Е. Трудоустройство выпускников и его связь с качеством высшего образования// Университетское управление: практика и анализ. – 2018. – No 3(115). – с. 73-85. – doi: 10.15826/umpra.2018.03.028.
8. Чередниченко Г.А. Первое трудоустройство после вуза (по материалам опроса Росстата РФ) // Социологические исследования. – 2018. – No 8(412). – с. 91-101. – doi: 10.31857/S013216250000764-3.

Скалева М.А., Люлюченко М.В.

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

РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Государственная служба занятости – это структура специальных государственных органов, которая решает и координирует вопросы по трудоустройству и занятости населения, оказывает социальную поддержку безработных на бесплатной основе, также активно способствует в трудоустройстве молодым гражданам под средством организации их профессиональной подготовки [3].

В каждом регионе страны существует свой центр занятости и за ним закреплены определенные места у работодателей, которые имеются в ограниченном количестве. В России

статистика и данные по безработным и занятым проводится в «Рабочая сила, занятость и безработица в России».

Рост общественного расслаивания, отсутствие механизмов партнерства, падение авторитетности трудовой деятельности и цен, – приводит к неэффективности российской социальной политики. Вследствие приведенных факторов на сегодняшнем рынке труда сложилось проблемное положение в социально-экономической жизни российского общества [7].

В службы занятости физические лица, потерявшие работу, не направляются как минимум по 7 причинам [2]:

1. В сознании людей безработица сохраняется как психологически неприятное явление, так как существует достаточно длительное время;

2. Население плохо осведомлено о расположении служб занятости. Они достаточно удалены от населенных пунктов;

3. Неэффективная работа бирж труда и служб занятости, их недостаточное количество в стране и дальность расположения от населенных пунктов;

4. Отсутствие стимулов у предприятий для информирования работников о регистрации в службах занятости;

5. Службы занятости имеют ограниченное количество мест на трудоустройство;

6. В центрах занятости минимальная выплата пособия, что не стимулирует людей обращаться в них, а лишь уходит в теневую экономику;

7. На сегодняшний день подготовка и переподготовка через службы занятости малоэффективна.

В нынешнее время считается актуальным изучение развития рынка труда и поведения на нем молодежи, которой приходится выбирать профессию в усилившихся условиях конкуренции и регрессии производства, а также немаловажным является последствия роста безработицы, ее анализ, и обнаружение особенностей функционирования государственной службы занятости по работе с молодыми людьми о их трудоустройстве. Чтобы определить главные цели, направления деятельности и задачи работы службы занятости в решениях вопросов о трудоустройстве и занятости необходимо учесть следующие моменты:

Во-первых, по прогнозам Росстата процент безработных с годами будет только увеличиваться в связи с социально-

экономической нестабильностью и по мере усугубления санкций. Так доля трудоспособной российской молодежи на 2020 год составляет всего 16,5%, по сравнению с предыдущими 2002 годом, где процент составил 23 и 2010, где процент составил 24, эта доля сократилась на 7,5%. Это также могло быть связано с демографической ямой 1989-2003 годах. На данный момент в возрасте от 15 до 29 лет в России живет почти 24,3 млн. человек [5].

Во-вторых, на сегодняшний день молодежь является основным трудовым ресурсом российского общества и по этой причине станет источником средств для социального обеспечения детей, инвалидов и людей пожилого возраста. Так как в России сложилась неблагоприятная тенденция демографического кризиса. С 57 до 67%

В-третьих, в молодежной политике занятости следует учитывать молодежный рынок труда, так как он является неотъемлемой частью демографического сегмента общества. Вследствие неустойчивых установок жизни, отсутствия стажа, а также опыта работы у данной группы населения минимальная конкурентоспособность, но ей легче приспосабливаться к условиям рынка, которые постоянно меняются под воздействием различных факторов экономики. У молодежи имеется ряд характеристик [3]:

- из-за незнания полностью структуры рынка труда, отсутствует тревога перед его изменениями;
- более реалистично смотрит на повседневные проблемы и имеют стремление к трудовой деятельности;
- имеют настрой для успешной работы в меняющихся условиях рынка труда.

К сожалению, статистику количества занятых и безработных по стране в полной мере не узнать, вследствие того, что не ведется учет скрытой безработицы, которая достаточно велика. Но за последние несколько лет число граждан, состоящие на учете у российских служб занятости, сократилось на 3%, что может говорить как о положительных, так и об отрицательных последствиях [5]. В первом случае, говорит о сокращения уровня безработных, во втором же, об уходе их в теневую экономику.

При сборе информации по статистике занятости рассматривается информация, которая дается предприятиями об их возможных или планируемых сокращениях персонала, а

также число обратившихся на биржу труда и результаты различных социологических опросов в регионах по данному вопросу [7].

Успешные решения государственных структур вопросов о занятости, поиска инновационных и качественно новых мест для специалистов, где будут лучшие условия для работы и достойная оплата труда, позволит молодым специалистам быть уверенными в успешном трудоустройстве. Это важно для поднятия в глазах населения значимости служб занятости и уменьшения числа людей в статусе «безработных» в России, тем самым снизить уровень безработицы до минимума.

На региональном уровне целесообразно сформировать специальные органы, которые будут ответственны за трудоустройство такой уязвимой группы, как молодежь, и помогут снизить показатели безработицы по стране, а также региональные предприятия получат более квалифицированных кадров. Данная структура была бы направлена на решение двух основных задач [6]:

1. **Тактических.** Здесь делается упор на информационно-консультационные работы по трудоустройству и наблюдению за достигнутыми результатами у обратившихся.
2. **Стратегических.** Появляется необходимость в оценке регионального рынка труда и разработке программных документов для лучшего понимания ситуации на рынке.

Политика занятости молодежи имеет два важных направления:

1. Поддержка молодежи в их трудоустройстве;
2. Стимулировать гибкий рынок труда, от которого будет зависеть эффективность функционирования российской экономике и при этом учитывать интересы поколения, дабы оказать им помощь в подготовке и переподготовке.

Если придерживаться следующим пунктам, которые образуют функции государственных служб занятости, то вполне можно в современных условиях обеспечить трудоустройством большинство молодежи, это [7]:

- консультировать о достоверных и точных требованиях, которые предъявляются к той или иной профессии;
- более точно прогнозировать социальный спрос и предложения на рынке труда, а также на рынке образовательных услуг;

труд, как одного из важнейших компонентов; во-вторых, необходимо создать условия для эффективной социализации молодежи, в силу возрастных особенностей и профессионального уровня, чтобы развить из трудовой потенциал в правильном направлении.

Литература:

1. Актуальные проблемы и направления развития российской экономики и финансов: монография: в 2 ч. / С.М. Бухонова, Ю.И. Селиверстов, Е.В. Максимчук, Е.В. Трунова, Е.Д. Чикина, И.М. Лычева, В.А. Молчанова, С.А. Сергеева, И.Н. Ремезова, Ю.М. Сидорин, А.А. Букурова, Ю.В. Всяких, М.Ю. Сидорин, А.В. Гращенко; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.М. Бухоновой. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. – Ч. 1. – 151 с.

2. Гнатюк М.А. Социальная инерционность в российском обществе: адаптивные практики повседневного существования // Гуманитарий Юга России. 2017. № 5.

3. Гнатюк М.А. Российские студенческие трудовые отряды как ресурс для социально-профессионального самоопределения молодежи / М.А. Гнатюк, Д.В. Кротов, С.И. Самыгин // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. № 11.

4. Гордеева А.А. Проблема занятости населения и особенности международного рынка труда // Символ науки – 2016. -№ 6.- С.13-18

5. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020 Стат. сб./Росстат. - М., 2020. -145с.[Электронный ресурс]. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sila_2020.pdf (дата обращения: 28.10.2020).

6. Саксельцева Л.Я. Проблемы занятости и трудоустройства молодежи в фокусе социологии / Л.Я. Саксельцева, Ю.И. Тарский // Вестник Поволжского института управления. 2016. № 4 (55). С. 85–91.

7. Селиверстов, Ю.И. Повышение производительности труда – ключевой фактор роста российской экономики // Наукоемкие технологии и инновации: сб. докл. Междунар. научно-практ. конф (XXII науч. чтения). – Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова, 2016, Ч. 11. С. 195-202 [Электронный ресурс]. Режим доступа:

http://conf.bstu.ru/material_conf/XXII_nauchnue_hteniya (дата обращения: 30.10.2020).

Сотникова Т.Ю., Приставка Т. А.

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

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

В последнее время трудоустройство выпускников высших учебных заведений, является одной из актуальных проблем нашего времени. Уровень экономической активности населения в Белгородской области стабилен по сравнению с другими регионами Черноземья.

По мнению работодателей, наиболее важными профессиональными качествами работника являются: уровень профессиональных знаний, готовность учиться, дисциплинированность, а также умение работать в коллективе [1].

Структура рынка труда состоит из трех основных компонентов - работников, работодателей и вспомогательных организаций (службы занятости).

После окончания высшего учебного учреждения выпускники попадают в группу безработных. Здесь перед ними стоит выбор: либо обратиться в службу занятости, либо попытаться найти работу самостоятельно. Как быстро он найдет работу, в основном зависит от того, есть ли у него хотя бы небольшой опыт работы [2-4].

Если выпускник решает самостоятельно искать работу, начинается долгий поиск, чтобы устроится он проходит несколько собеседований на работу.

Обратившись в службу занятости, процесс поиска происходит намного быстрее, однако предлагаемые вакансии часто не устраивают будущего работника.

Особенностью современной молодежи, ищущей работу, является стремление ко всему и сразу - хорошее место с достойной заработной платой и карьерный рост. Мало кто понимает, что изначально после окончания вуза или во время учебы ни один из работодателей не будет брать человека на высокооплачиваемую должность [5,6].

В перспективе, в образовательных учреждениях должны быть созданы отделения, с помощью которых молодой специалист уже может получить возможность стажировки и постоянной работы по последним направлениям обучения. Фактически, даже если такие структуры существуют, они не выполняют или не имеют возможности выполнять эти функции.

Взаимодействие всех этих элементов можно наглядно увидеть на рис.1.



Рис.1. Взаимодействие субъектов рынка труда

Безработица является одной из основной проблемой современной молодежи в Российской Федерации.

Существует два основных вида безработицы среди молодежи: добровольная и вынужденная [7].

К первой можно отнести тех выпускников, которые по своему желанию не хотят устраиваться на работу. Чаще всего, это связано с завышенной оценкой своих способностей и возможностей.

Вынужденная безработица существует независимо от выпускников. В первую очередь, это связано с первым появлением молодых специалистов на рынке труда. Работодатели, как правило, не спешат брать выпускников на

работу, так как считают, что у тех отсутствует опыт, в то время, как, университет, по сути, дает только образование.

В Российской Федерации, как и во всем мире, безработица среди молодежи выше среднего и возрастает во время экономических кризисов [8,9]. Выпускники высшего учебного учреждения, выходящие на рынок труда, в подавляющем большинстве случаев сталкиваются с трудностями при трудоустройстве.

Нами был проведен социологический опрос на базе БГТУ им В.Г. Шухова среди студентов выпускных курсов. В опросе участвовало 50 студента из различных институтов, которым задавали вопрос. «Сложно ли найти работу по направлению, по которому вы обучаетесь?»

Таблица 1

Категория людей	Варианты ответов				
	Очень сложно	Скорее сложно	Скорее не сложно	Легко	Нет однозначного ответа
Студенты выпускники	10	16	13	4	7

По результатам опроса (табл.1), только 16 выпускников ответили, что сложно найти работу, так как резюме, которое они предоставляют работодателю не подходит из-за отсутствия опыта работы. А 13 выпускников ответили, что не сложно, так как в университете ежегодно проводится ярмарка вакансий. Каждый десятый опрошенный при поиске работы столкнулся с неподходящим графиком и условиями труда и с невозможностью совмещения работы с учёбой в магистратуре и аспирантуре, и только 4 выпускника ответили, что нашли работу по душе – именно ту, о которой мечтали, поступая в вуз.

Самый высокий уровень безработицы характерен для молодых специалистов в области гуманитарных наук (13%), сельского хозяйства (12%), искусства и культуры (12%), общественных наук (11%). Среди выпускников инженерных специальностей проблемы с трудоустройством испытывает каждый десятый.

Максимальный уровень занятости (рис. 2) у выпускников, занятых в общественном секторе, а именно в сфере

здравоохранения, образования, обороны и безопасности государства [10].



Рис.2 Уровень занятости выпускников 2017–2019

Основные проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений зависят от множества факторов:

1. Невостребованная специальность
2. Отсутствие рекомендаций и знакомств
3. Неграмотно составленное резюме
4. Отсутствие навыков самопрезентации.

Согласно литературным данным [11], основные причины, приведшие к проблеме трудоустройства молодых специалистов относятся: качество подготовки выпускников, необоснованные ожидания выпускников в отношении будущей работы, отсутствие повышения квалификации на рабочем месте.

Для решение данных проблем необходимо активно «развивать молодёжную политику, в основе которой должна быть положена идея взаимодействия государственных учреждений с учебными заведениями. Таким образом, партнёрство данного вида способствует трудоустройству выпускников, поддерживая стартапы, а также обучение в аспирантуре за счёт предприятия, возможность трудоустроиться ещё во время обучения, проходить производственную практику и одновременно стажироваться там.

Очевидно, что необходимо принять меры, чтобы повысить уровень доверия населения к поиску работы в государственных

службах занятости. Они должны касаться не только повышения уровня информации населения о мероприятиях, осуществляемой этой структурой, но и повышения качественных и количественных критериев и показателей государственной службы. Следует отметить, что уровень занятости тех, кто обратился в учреждение государственной службы занятости, среди впервые ищущих работу составляет в среднем 77% [12].

Согласно проведенным исследованиям В.Ф. Пугача и Е.А. Федоровой Т.В. Балужева [13] в своей статье приводили анализ «постдипломной мобильности» выпускников различных видов образовательных организаций: отраслевых вузов, негосударственных вузов и бизнес-школ.

Нам было показано, что фактор трудоустройства выпускников стал одним из критериев оценки эффективности работы вуза, в научном сообществе появились исследования, в которых анализируется этот критерий и его влияние на многие области деятельности вуза [14].

Таким образом, основной проблемой трудоустройства является высокий уровень безработицы среди выпускников высших учебных учреждений. Для решения этой проблемы работодатели должны нанимать квалифицированных специалистов, а университеты должны готовить кадры, отвечающие требованиям современного и качественного образования. В этом случае новый специалист может быть уверен, что найдет себе достойную, хорошо оплачиваемую работу.

В заключение можно сказать, что российский молодежный рынок труда еще не приобрел устойчивой и изолированной структуры во многих отношениях. Понятно, что экономические трудности существенно изменили объем спроса на выпускников на рынке труда. Количество вакансий резко сократилось, и многие крупные компании перестали нанимать молодых специалистов.

Возникающие тенденции на региональных рынках труда и перспективы их развития требуют качественного обновления системы профессионального образования в целом, особенно в части формирования новых стандартов обучения, связанных с потребностями рынка труда.

Литература:

1. Ильиных С.А. Ценности россиян: проблемы и противоречия // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2007. № 9 (53). С. 178–182.
2. Попкова А.А., Третьякова О.В. Оценка перспектив трудоустройства выпускников вуза // Здоровье и образование в XXI веке. 2016. №7. С 193-196.
3. Сычева В.О. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения // Вестник ПАГС. 2016. №4 С 91-97.).
4. Цапаева И.А. Выпускники Академии и рынок труда // Высшее образование в России. 2009. № 7. С. 69-74.
5. Петрушина В.В., Мартынова Н.А. Проблемы и перспективы развития рынка труда молодых специалистов // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2019. №5. С 99-104.
6. Mukhina L.V. Labor resources of the agricultural sector: problems and trends of their formation // Regional Bulletin. - 2016. - № 1. - P. 6-8.
7. Кадермятова Р. А. Современные тенденции на рынке труда: проблемы трудоустройства выпускников // Вестник УлГТУ. 2012. №3 С 4-6.
8. Чередниченко Г.А. Образовательные и профессиональные траектории российской молодежи (на материалах социологических исследований). М., 2014. 560 с.
9. Российский статистический ежегодник - 2019. М., 2019.
10. Козырева П.М., Смирнов А.И. Молодежь на рынке труда в условиях экономического кризиса // Россия реформирующаяся ежегодник. М., 2017. №15. С. 49–71.
11. Носов А. Л. Проблемы и перспективы трудоустройства выпускников в условиях уровневой подготовки кадров // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – № 12. – С. 6–10.
12. Крепс Т.В., Наруш В.В. Трудоустройство выпускников экономических вузов: проблемы и пути их решения Инновации и инвестиции. 2018. № 12. С. 112-115.
13. Пугач, В. Ф. Трудоустройство выпускников российских вузов / В. Ф. Пугач, Е. А. Фёдорова // Высшее образование в России. – 2011. №10.- С. 136- 146.
14. Воловская Н.М., Плюснина Л.К., Русина А.В. Мониторинг трудоустройства выпускников в системе оценки

деятельности вуза // Теория и практика общественного развития. 2014. №

Старченко Ю.А., Астахов Ю.В.

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

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ОБЩЕНИЕ: СУЩНОСТЬ, ФУНКЦИИ И ПРИЕМЫ ОПТИМИЗАЦИИ

Общение - атрибутивное свойство человека, основной способ его жизнедеятельности в обществе. Реализуя свои материальные и духовные потребности, человек посредством общения вступает в разного рода отношения - производственные, политические, идеологические, нравственные и т.д.⁶⁶. Производственные отношения являются структурообразующим элементом всей системы общественных отношений. В процессе производства неизбежно возникает потребность в таком виде деятельности, как управление, предполагающем планирование, организацию, мотивацию и контроль, а также тесно связанные с осуществлением этих функций коммуникации и принятие решений. Исходя из этого, управленческое общение можно определить как общение, вызванное необходимостью осуществления управленческих функций с учетом обратной связи.

Выделяют несколько форм управленческого общения⁶⁷.

1. Субординационная форма общения. Это общение между руководителями и подчиненными, в основу которого положены административно-правовые нормы. Такое общение складывается как, между руководителями и исполнителями, так и между руководителями разных уровней. Субординационная форма общения может носить линейный, функциональный и смешанный, линейно-функциональный характер. При линейных отношениях у каждого руководителя может быть несколько подчиненных, но каждый подчиненный непосредственно имеет только одного руководителя. Что касается функциональных отношений, то работник (или сектор) может подчиняться

⁶⁶Ильин, Е. Психология общения и межличностных отношений / Е. Ильин. - М.: Питер, 2015. - 410 с.

⁶⁷Тимофеев, М. И. Деловые коммуникации. Учебное пособие / М.И. Тимофеев. - М.: РИОР, Инфра-М, 2016. - 128 с

нескольким руководителям одновременно, причем каждый из этих руководителей контролирует осуществление конкретной функции.

2. Служебно-товарищеская форма общения. Это общение между коллегами, в основу которого положены административно-моральные нормы.

3. Дружеская форма общения. Это общение между руководителями, между руководителями и подчиненными. В основе такого общения лежат морально-психологические нормы взаимодействия.

В зависимости от уровня управления, его вертикальных и горизонтальных «срезов», производственных и общественных условий, индивидуально-психологических качеств людей руководитель выбирает ту или иную форму управленческого общения. К примеру, вертикальная модель общения наиболее целесообразна на уровне управления предприятием, цехом, тогда как на уровне бригады она малоэффективна.

Как правило, в общении выделяют три стороны: коммуникация, понимая в узком смысле слова как обмен информацией между субъектом и объектом управления; интеракция – их взаимодействие, предполагающее определённую форму организации совместной деятельности; межличностная перцепция – процесс взаимопонимания объектом и субъектом управления друг друга как основа для их взаимопонимания⁶⁸

Коммуникативная сторона.

В процессе общения субъект и объект управления обмениваются разного рода информацией. Не менее важен также осуществляемый в ходе общения обмен настроениями, интересами, чувствами. Это предстаёт как коммуникативный процесс. Комплекс знаков, используемых в данном случае (речь, жесты и так далее), направлены на обеспечение исполнения принятого решения.

Специфика коммуникативных процессов проявляется в следующих особенностях:

- В характере процесса обратной связи;
- Наличие коммуникативных барьеров;
- Наличие феномена коммуникативного влияния;

⁶⁸Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л. Управление персоналом. 157-160 стр.

Существование различных уровней передачи информации.

С точки зрения эффективности управления, для руководителя очень важно понимание этих особенностей и их учёт в повседневной деятельности. Кроме того очень важно правильно понимать назначение и уместность следующих знаковых систем:

Вербальные средства коммуникации - речь, пара- и экстралингвистические системы (интонация, неречевые вкрапления в речь – паузы и так далее)

Невербальные, или экспрессивные, средства коммуникации – оптико-кинетическая система знаков (жесты, мимика, пантомимика), система организации пространства и времени коммуникации, система «контакта глазами».

Каждая в отдельности знаковая система являет собой некий рычаг в установлении правильного (корректного), зависящего от ситуации, контакта с подчинёнными, умение влиять на его психику и его внутреннее состояние без непосредственного вмешательства. Невозможно, например, создание доброжелательной и доверительной атмосферы в беседе, если один из её участников своим внешним видом постоянно подчёркивает своё превосходство. В результате нарушается один из основных принципов проведения беседы – создания атмосферы взаимного доверия. Интеллектуальный потенциал подчинённого в таком общении, скорее всего не будет использован.

Интерактивная сторона.

В результате взаимодействия объекта и субъекта управления решение принимается последним, то есть вышестоящим. И задача взаимодействия усложняется тем, что объект управления должен её воспринять на уровне побуждения к действию. Стратегии общения, избранные руководителем (в большинстве случаев неосознанно), определяет стиль общения и управления. . В литературе описаны пять основных типов управляющих в зависимости от направленности руководителя на интересы дела или на заботу о взаимоотношениях с людьми:

«либерал» (максимальное внимание к людям, минимальное внимание к работе);

«организатор» (высокая ориентация на эффективную работу в сочетании с доверием и уважением к людям);

«манипулятор» (умеренное внимание к работе, незначительное внимание к людям);

«пессимист» (незначительное внимание к производству и к людям);

«диктатор» (максимальное внимание к работе, незначительное внимание к людям).

Перцептивная сторона.

С точки зрения эффективности управления, процесс восприятия объекта и субъекта управления друг другом не являются равноценным. Каждый руководитель понимает, насколько важно сформировать необходимый образ у подчинённого. В менеджменте существует даже такое понятие как самопрезентация руководителя. Вместе с тем, особенность именно этой стороны делового общения в управлении зачастую не учитывается.

Межличностная перцепция – процесс взаимопознания субъектами общения друг друга как основа для их взаимопонимания. Эта сторона управленческого общения включает в себя определённые механизмы взаимопонимания и прогнозирования поведения партнёра. Важную роль при этом играют коммуникативные барьеры, механизмы психологической защиты личности. Для такого аспекта рассмотрения, как этика делового общения в управлении, наиболее важны следующие функции⁶⁹:

1. *Функция социализации.* Включаясь в совместную деятельность и общение, молодые сотрудники не только осваивают коммуникативные умения и навыки, но и учатся быстро ориентироваться в собеседнике, ситуации общения и взаимодействия, слушать и говорить, что также очень важно как в плане межличностной адаптации, так и для осуществления непосредственной профессиональной деятельности. Важное значение имеет приобретаемое при этом умение действовать в интересах коллектива, доброжелательное, заинтересованное и терпимое отношение к другим сотрудникам.

2. *Контактная функция.* Цель этой функции - установление контакта как состояния обоюдной готовности руководителя и подчинённого к приёму и передаче сообщения и поддержания взаимосвязи в форме взаимоориентированности.

⁶⁹Емышева Е.М. Как провести деловую беседу / стр. 79

3. *Координационная функция*, цель которой - взаимное ориентирование и согласование действий различных исполнителей при организации их совместной деятельности.

4. *Функция понимания*, то есть не только адекватное восприятие и понимание смысла сообщения, но и понимание партнерами друг друга (их намерений, установок, переживаний, состояний и так далее).

5. *Амотивная функция*, цель которой - возбуждение в партнере нужных эмоциональных переживаний ("обмен эмоциями"), а также изменение с их помощью собственных переживаний и состояний.

Ориентация в этих функциях и умелое пользование ими помогает выявить причины возникающих трудностей при реализации конкретной задачи управленческого общения.

Современный подход в деловой этике менее терпим к манипуляциям, поскольку более глубокое включение каждого сотрудника в дела компании трудно построить на двусмысленностях и невнимании к чувствам каждого без исключения ее члена. Поэтому сейчас, скорее, говорят о некоторых рекомендациях руководителю или приемах оптимизации делового общения.

Несколько приемов оптимизации управленческого общения приводятся в книге А. Панасюка⁷⁰.

1. Прием "Имя собственное" основан на отношении руководителя к подчиненным как к личностям.

2. Прием "Зеркало отношений" предполагает проявление доброй улыбки, приятного выражения лица, дружеского расположения, создания у подчиненных положительных эмоций.

3. Прием "Золотые слова" состоит в использовании комплиментов в отношении подчиненных.

При использовании данного правила важно соблюдение нескольких требований к комплиментам, а именно:

а) "один смысл" (комплимент должен отражать лишь положительные качества подчиненного);

б) "без гипербол" (отражаемое в комплименте положительное качество может содержать лишь небольшое преувеличение);

⁷⁰Панасюк А.Ю. Управленческое общение: практические советы. - 112 с.

в) "высокое мнение" (собственное мнение подчиненного об отражаемом в комплименте качестве);

г) "без дидактики" (отсутствие рекомендации по дальнейшему улучшению качества);

д) "без приправ" (комплимент без добавлений, вызывающих отрицательные эмоции).

4. Прием "Терпеливый слушатель" предполагает внимательное выслушивание подчиненных и удовлетворение их потребности в самовыражении.

5. Прием "Личная жизнь" проявляется в интересе со стороны руководителя о внеслужебных увлечениях подчиненных, их личных заботах и интересах.

Известно, что несовпадение поступков и распоряжений руководителя с подчиненными вызывает у последних:

а) осуждение при отсутствии коллегиальности;

б) обвинение в безволии при демократичности руководителя.

Поэтому так важно взаимопонимание и лояльность самих подчиненных. Отсюда вытекает как минимум три задачи построения взаимоотношений со стороны подчиненных:

1) оказание руководителю реальной помощи и качественное выполнение его поручений;

2) защита и повышение авторитета руководителя;

3) коммуникативные навыки, формирующие образ лояльного и приятного сотрудника.

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. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом – Москва: Юнити, 2002.

3. Емышева Е.М. Как провести деловую беседу / Е.М. Емышева, О.В. Мосягина // Секретарское дело. – 2001. - № 3. – С. 79.

4. Ильин, Е. Психология общения и межличностных отношений / Е. Ильин. - М.: Питер, 2015. - 410 с.

5. Панасюк А.Ю. Управленческое общение: практические советы / А. Ю. Панасюк. - М. : Экономика, 1990. - 112 с.

6. Тимофеев, М. И. Деловые коммуникации. Учебное пособие / М.И. Тимофеев. - М.: РИОР, Инфра-М, 2016. - 128 с

Старчик Ю.Ю.

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

МЕТОДИКА «ОТ ПРОСТОГО К СЛОЖНОМУ» В ОБУЧЕНИИ БУДУЩИХ БАКАЛАВРОВ ПРОГРАММЕ AUTOCAD

В 2003 году Россия присоединилась к Болонской декларации для объединения образовательного пространства между странами Запада и России, с 2011 года почти по всем вузам России стала вводиться двухуровневая система высшего образования. В этой статье я хочу рассмотреть преимущества прикладного бакалавриата по сравнению со специалитетом. А также привожу несколько примеров обучения казалось бы сложным дисциплинам, таким как «теоретическая механика» и «компьютерная графика» на примерах из жизни.

Ключевые слова: бакалавриат, предмет, преподаватель, AutoCad, черчение, проектирование.

С 2011 года почти все вузы России стали переходить на двухуровневую систему высшего образования. Еще в далеком 2003 году Россия присоединилась к Болонской декларации для объединения образовательного пространства между странами Запада и России [1]. Не буду говорить хорошо это или плохо, многие преподаватели высшей школы встретили эти новшества «в штыхы», пытаясь до сих пор противостоять системе, другие не могут понять, в чем разница между специалитетом и бакалавриатом. Споры не утихают по сих пор, особенно в провинции. Я хотела бы остановиться на преимуществах бакалавриата по сравнению со специалитетом:

- во – первых, это сокращение часов гуманитарного цикла и увеличение часов по дисциплинам специализации,
- во – вторых, это прикладная направленность бакалавриата, расширение практик, создание лабораторий или учебных классов на производствах, то есть прикладной бакалавриат соединяет учебный процесс с реальной работой производства,
- и в третьих, не все выпускники вузов идут в науку или сразу на руководящие должности, бакалавриат позволяет

выпускнику поработать на низкой инженерной должности, набраться опыта на производстве.

Проработав после университета в конструкторском бюро, я пришла преподавать в технический университет на выпускающую кафедру. И мне было легко работать, имея за плечами опыт работы на производстве. Однако, я столкнулась с тем, что многие мои коллеги не понимают, что тех академических знаний, которые они дают на занятиях мало современным студентам, что времена меняются, к сожалению, школьная подготовка оставляет желать лучшего. Поэтому необходимо донести студенту на лекции вначале о практическом использовании услышанного материала в жизни, а потом уже читать «сухую» теорию.

Например, такой предмет как «теоретическая механика», полностью базируется на математике и физике, при этом является базовым в формировании инженерных знаний, поэтому изучается во всех технических вузах практически по всем направлениям. Достаточно тяжело воспринимаются студентами, особенно заочниками, такие понятия как «связь», «реакция опоры», «уравнения равновесия» и т. д. Поэтому на лекциях я часто привожу примеры из жизни, которые упрощают понимание теоретического материала. Например, «связь – это ограничение свободы перемещения тела», а обычную балку с равномерно-распределенной нагрузкой я сравниваю с карнизом с вертикальными оконными жалюзи, связь в виде кронштейна с двух сторон с неподвижными опорами, а сами жалюзи с равномерно - распределенной нагрузкой.

Моя позиция как преподавателя технических дисциплин для инженеров механиков подъемно-транспортных машин и механиков производства стройматериалов заключается в том, что преподаватель должен учить от простого к сложному, объяснять практическую значимость дисциплины и ее применение на практике, а не лезть «в дебри» с первой лекции, показывая студенту какой он «великий ученый», а студент «бездарность».

Более пятнадцати лет я занимаюсь проектированием и модернизацией подъемно-транспортных и строительных машин. Одной из основных программ для создания чертежей является AutoCad, к сожалению, российский аналог Компас не сравнить с американским продуктом AutoDesk как по простоте работы, так и по простоте распечатки готовых чертежей. Да и отсутствие в

нашей стране машиностроения как отрасли в целом, заставляет нас работать с документацией к зарубежным машинам, сделанной в AutoCad.

Сейчас ввели по многим учебным планам дисциплину «компьютерная графика», которая и должна обучить студента-технаря черчению в программе AutoCad.

Многие студенты, да и уже специалисты хотели бы освоить эту программу, но времени обычно у всех мало[2]. Я разработала свою методику быстрого обучения навыкам черчения в программе AutoCad. Достаточно двух занятий по часу (астрономическому) и человек начинает уже чертить. Суть моей методики заключается в том, что обучающийся на первом занятии набивает руку и обводит нужную ему картинку, не задумываясь о масштабе и длине линий. AutoCad – это безразмерный лист, в котором можно начертить любой объект 1:1. Поэтому я прошу ученика принести ему схему или картинку, которую надо начертить, мы ее переводим в растровое изображение, загружаем в рабочее пространство модели AutoCad, и начинаем обводить. Принцип этот взят с методики работы с маленькими детьми, которые учатся писать по прописям и различным трафареткам.

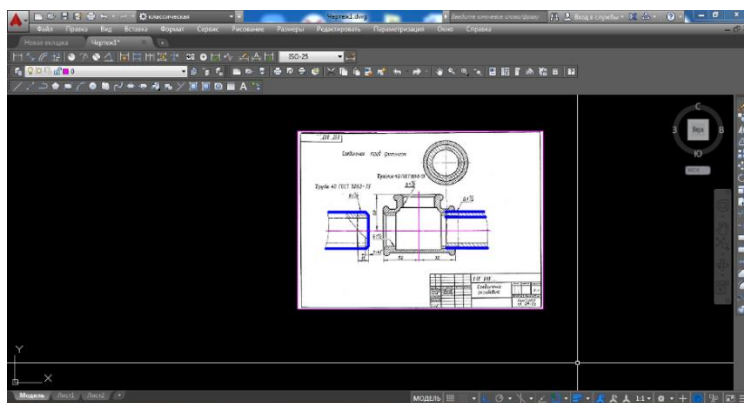


Рисунок 1 – Вставка растрового изображения и обводка трафаретки картинки.

В этой методике сочетается работа со слоями, разбор панелей редактирования и рисования, а также ознакомление с привязками и ортогональным черчением.

На втором этапе или занятии происходит закрепление изученного и работа редактирования (проставка размеров, штриховки и т.д.) с полученным изображением.

Основа успеха в изучении данной программы – это заинтересованность обучающегося. Человек должен стремиться, иметь желание чертить, так как AutoCad – начальный этап проектирования, фактически чертежная доска в компьютере.

Я думаю, что преподаватели должны сотрудничать с профильными предприятиями, работать в рамках хоздоговорных отношений и быть в курсе современных проблем на производстве. Помимо теоретического материала преподаватель должен рассказывать о реальных проблемах производства, или давать рассчитывать реальные конструкции, чтобы студент понимал значимость своей работы и практическое ее применение.

Литература:

1. Болонская декларация
2. <http://www.russia.edu.ru/information/legal/law/inter/bologna/>
3. Методические указания по компьютерной графике:
4. <http://it.mmcs.sfedu.ru/files?func=select&id=1206>

Стецюк А. В., Акимова Г.З.

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

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ В РАЗРЕЗЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Изменения, происходящие в социально-экономической сфере российского общества, и в частности развитие рыночных отношений, создали совершенно новую ситуацию в сфере высшего образования. Сегодня, когда предложение рабочей силы значительно превышает спрос, на рынке труда востребован только конкурентоспособный специалист. Поэтому

основная задача профессиональных учреждений - подготовить и выпустить на рынок труда грамотного, конкурентоспособного специалиста.

Начнем с того, что конкурентоспособный специалист - это специалист, который способен достигать поставленных целей в различных быстро меняющихся ситуациях, владея методами решения широкого класса профессиональных задач.⁷¹

Следует отметить, что новые социально-экономические условия требуют изменения традиционных подходов к экономическому образованию. Существует острая необходимость в развитии у студентов посредством экономического образования таких качеств, как компетентность и профессиональная мобильность, целеустремленность и уверенность в себе, владение навыками самообразования и профессионального развития, инициативность и самодисциплина, то есть развитие качеств конкурентоспособного человека.

В связи с этим возникает необходимость в разработке способов подготовки конкурентоспособного специалиста через экономическое образование, формирование у будущих конкурентоспособных специалистов нового экономического мышления, соответствующего изменившимся условиям жизни.

Столкнувшись с недостаточной теоретической и практической разработкой проблемы исследования, нужно выявить особенности подготовки конкурентоспособного специалиста через экономическое образование.

Понятие «подготовка» рассматривается как процесс (обучения и учения) и результат этого процесса (компетентность, знания, умения).

Говоря об особенностях подготовки конкурентоспособного специалиста через экономическое образование, следует учитывать, что в процессе этого вида деятельности необходимо формировать не только экономические знания, навыки и умения, но и конкурентоспособные качества человека. Таким образом, предметный план подготовки конкурентоспособного специалиста через экономическое образование состоит из двух направлений: экономическое обучение с основами

⁷¹Федотова, Н. Система содействия трудоустройства // Человеческие ресурсы. 2017. №3. – С.8-9.

предпринимательства и обучение, связанное с формированием характеристик конкурентоспособного специалиста.

Экономическое образование будет более эффективным, если будет соответствовать следующим принципам: наглядности, доступности, доверию.⁷²

В свою очередь, помимо перечисленного, для подготовки конкурентоспособного специалиста необходимо использовать принцип добросовестности, независимости, свободы выбора и т. д. У будущих специалистов, обучающихся в учебных заведениях, должна быть хорошая возможность воспитывать волю к ответственности за выполняемую работу, способность самостоятельно и эффективно решать поставленные задачи, творчески подходить к любому делу и, самое главное, совершенствоваться профессионально.

Экономические игры имеют важную роль при подготовке конкурентоспособного специалиста.

Экономические игры способствуют правильному пониманию происходящих социально-экономических процессов и активному участию в деятельности общества. Использование игр в обучении экономике решает сразу много задач: игры способствуют формированию творческой личности учащихся, формируют умение видеть проблемы, принимать решения, развивать познавательный интерес к предмету и формированию личности.

Обучение и развитие качеств, характеризующих конкурентоспособного специалиста, также способствует проектная деятельность. В этих условиях учащиеся вовлекаются в целенаправленную деятельность по решению задач, их знания становятся востребованными, возникает потребность в получении новых знаний.

Проектная деятельность студентов позволяет сформировать такие личностные качества, как умение работать в команде, брать ответственность за принятые решения, умение анализировать результаты деятельности, аргументировать и отстаивать свою точку зрения, умение идти на риск, умение добиваться успеха, независимость и другие качества,

⁷²Гришанова, Н.А. Компетентностный подход в обучении взрослых М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2018.–16 с.

необходимые конкурентоспособному специалисту в условиях конкуренции, соперничества, борьбы за достижение наилучшего результата.

Проведение уроков «бизнес-клуба» позволяет студентам познакомиться с учеными, руководителями различных служб и организаций, предпринимателями города; найти образцы для овладения поведением в сфере экономической деятельности. Такие занятия поддерживают интерес к экономическому образованию на достаточно высоком уровне, повышают мотивацию к обучению и позволяют сформировать такие важные качества конкурентоспособного специалиста, как способность к самоанализу, эмоциональная устойчивость, коммуникативные навыки и др.

Подготовка современного конкурентоспособного специалиста невозможна без масштабного внедрения компьютеров и информационных технологий, учебного телевидения, систем спутниковой связи, насыщения учебного процесса компьютерными программами в учебном процессе студентов. Будущие специалисты должны владеть основами необходимых знаний и накапливать личный опыт практического использования компьютерных технологий, иметь соответствующую подготовку по их применению в будущей профессиональной деятельности.⁷³

На основании выявленных характеристик необходимо построить модель подготовки конкурентоспособного специалиста с помощью экономического образования.

Существует несколько классификаций моделей, которые указывают на сложность, а может, и на отсутствие необходимости в создании универсальной классификации. Способы классификации моделей определяются предметами идентификации. Это также позволяет уточнить классификацию моделей, согласовав ее со сферой их применения.

Таким образом, согласно существующим классификациям, модель подготовки конкурентоспособного специалиста через экономическое образование идеальна, вид - представление,

⁷³Байденко, В.И., Ван Зантворт Дж. Модернизация профессионального образования: современный этап. Изд. 2-е допол. и перераб. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2018. – 674 с.

подвид - описание, и относится к структурным и функциональным моделям.⁷⁴

Описание модели подготовки специалиста по конкуренции через экономическое образование позволяет охарактеризовать ее основные блоки, а именно: целевой блок, содержательный блок, организационный блок и результативный блок. Блочный принцип, считает ученый Ю.А. Конаржевский, основан на двух свойствах: возможности самостоятельного существования блока и подчиненности его модели, к которой он принадлежит. Следовательно, блоки являются частями модели, которые связаны определенными функциональными связями.

При разработке блока целей можно использовать принцип разбивки целей, который представляет собой построение «дерева целей», когда общая цель разбивается на ряд локальных целей (действий). Решение каждого действия способствует достижению общей цели.

Через целевой блок реализуется целевая функция модели, которая обеспечивает руководство и мотивацию участников этого образовательного процесса. Достижение цели, то есть подготовка конкурентоспособного специалиста через экономическое образование, предполагает решение следующих задач: формирование экономических знаний; формирование качеств, определяющих конкурентоспособность специалиста.

Содержательный блок выполняет образовательные и организационные функции. Этот блок представлен комбинацией трех компонентов: когнитивного, ценностно-мотивационного и деятельностного. Перечисленные компоненты взаимозависимы и влияют друг на друга напрямую.

Познавательный компонент включает в себя экономические знания и навыки, которые необходимы студентам для демонстрации качеств конкурентоспособного специалиста.

Компонент ценностно-мотивационный включает экономические ценностные ориентации, которые служат основой мотивации учащихся к экономически грамотному поведению. На основе развития ценностной ориентации формируются стойкие мотивы, определяющие характер деятельности и поведения личности.

⁷⁴Бермус, А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании // Интернет-журнал «Эйдос», сентябрь, 2017. <https://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm>.

В рамках деятельностной составляющей представлена имитация хозяйственной деятельности, в которой формируются такие качества конкурентоспособного специалиста, как предприимчивость и оперативность, самостоятельность, бережливость, рациональность, целеустремленность и уверенность в себе, трудолюбие, законопослушность, умение рисковать и защищать свои права и свободы, способность к самоанализу и принятию нестандартных решений и т. д.

Организационный блок определяет методы, средства и формы подготовки конкурентоспособного специалиста с помощью экономического образования.

Результативный блок в модели подготовки конкурентоспособного специалиста с помощью экономического образования выполняет аналитическую функцию и включает в себя формирование у студентов экономических знаний и формирование качеств, которые определяют конкурентоспособность специалиста. В рамках данного блока формируются три уровня: формально-ответственный, исполнительно-ответственный и инициативно-ответственный.

Таким образом, построена модель, которая отражает основные характеристики процесса подготовки конкурентоспособного специалиста с помощью экономического образования, а также включает четыре блока (целевой, содержательный, организационный и результативный).⁷⁵

Теоретический анализ проблемы исследования позволил выдвинуть предположение, что для успешной подготовки конкурентоспособного специалиста посредством экономического образования необходимо обогатить содержание образования учебным материалом, ориентированным на формирование конкурентоспособной личности будущего специалиста.

Проблемы подготовки специалистов, реформирования российской образовательной системы, разработки и внедрения рыночных механизмов регулирования их взаимоотношений с реальной экономикой сегодня относятся к числу важнейших национальных проблем. В этих условиях конкурентоспособность будущего специалиста приобретает

⁷⁵Соломко, Л. Г. Научно-методические основы профессиональной подготовки работников квалифицированного труда в муниципальных образовательных учреждениях. –Ноябрьск, 2017. – С. 22.

статус одного из важнейших показателей работы учреждений профессионального образования.

В настоящее время система высшего профессионального образования обязана создавать новые механизмы, гарантирующие качество образовательных услуг с точки зрения требований профессиональной деятельности. Это должна быть подготовка конкурентоспособного специалиста с набором навыков, отвечающих требованиям современного рынка труда. В этом смысле особенно важно изучение конкурентоспособности как черты личности, динамики ее развития в процессе профессионального развития.

В современных условиях развитие конкурентоспособной личности становится неотъемлемой частью профессиональной подготовки в образовательных учреждениях. Критерием конкурентоспособности является умение определять, а также быстро и эффективно использовать собственные преимущества в конкретной борьбе, особые личные и профессиональные качества.

Еще одно важное направление в достижении оптимизации интересов молодых сотрудников и работодателей - совершенствование системы стимулирования работы на предприятиях.

Эти мероприятия не только улучшат ситуацию на рынке труда, но привлекут и будут являться мотивацией молодых специалистов к работе.

Таким образом, наем конкурентоспособных специалистов является приоритетным направлением государственной политики в области занятости, и для ее реализации требуется ряд мер по привлечению и стимулированию молодых работников к работе. Современная социокультурная ситуация в России требует изучения проблемы формирования конкурентоспособной личности в разрезе экономического образования.

Литература:

1. Байденко, В.И., Ван Зантворт Дж. Модернизация профессионального образования: современный этап. Изд. 2-е допол. и перераб. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2018. – 674 с.

2. Бермус, А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентного подхода в образовании // Интернет-журнал «Эйдос», сентябрь, 2017. <https://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm>.
3. Гришанова, Н.А. Компетентный подход в обучении взрослых М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2018.–16 с.
4. Соломко, Л. Г. Научно-методические основы профессиональной подготовки работников квалифицированного труда в муниципальных образовательных учреждениях. –Ноябрьск, 2017. – С. 22.
5. Федотова, Н. Система содействия трудоустройства // Человеческие ресурсы. 2017. №3. – С.8-9.

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).

Вукчевич 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).

Ерѐменко Анна Владимировна - Учитель физики и математики муниципального бюджетного образовательного учреждения школы №36 (г. Белгород).

Жован Галина Фѐдоровна - 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).

Ивашенко Наталья Юрьевна- студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кейга 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).

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).

Кутергин Николай Борисович - кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта, института технологического оборудования и машиностроения, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

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).

Подвигайло Артём Александрович - кандидат исторических наук, доцент кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

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).

Руцак 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 Генадьевич - студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шатохин Сергей Генадьевич - 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 и дополнительного профессионального образования для подготовки необходимых организации кадров и повышения их квалификации;
- ✓ проведение научно-практических конференций и семинаров с участием представителей предприятий;
- ✓ участие в Днях карьеры и ярмарках вакансий, организуемых НМЦ ПАТС;
- ✓ проведение презентации компании перед целевой аудиторией (целенаправленный поиск специалистов из числа студентов и выпускников);

Наши контакты:

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46
 БГТУ им. В. Г. Шухова, ГУК 233.
 Тел./факс: (4722) 30-99-64
 E-mail: pats@intbel.ru

**Центр развития карьеры
БГТУ им. В.Г. Шухова**

Профессиональный успех выпускников – успех вуза!

Центр развития карьеры (ЦРК) осуществляет широкий спектр образовательных услуг по профессиональной ориентации и оптимизации индивидуальной образовательной траектории студентов БГТУ им. В.Г. Шухова, продвижению программ дополнительного профессионального образования (ДПО), применяя на практике концепцию непрерывного образования и профессионального сопровождения карьеры.

<p>✓ прохождение индивидуального профориентационного тестирования с использованием компьютерных программ профессиональной и психологической оценки личности, позволяющего определить направление и тип построения профессионального образования и карьеры, соответствующий профессиональным склонностям и особенностям личности (компьютерные комплексы «Профкарьера», «Профориентатор» и др.)</p>
<p>✓ участие в тренингах личностного роста, направленных на повышение профессиональной и личностной эффективности (тайм-менеджмент, развитие лидерских качеств, коммуникативной компетентности, влияния и противодействию влиянию и др.).</p>
<p>✓ получение дополнительных квалификаций и профессиональной переподготовки в соответствии с индивидуальными карьерными и профессиональными целями;</p>
<p>✓ обучение по программе факультативного курса «Управление карьерным ростом», который направлен на формирование навыков успешного трудоустройства и карьерного развития.</p>
<p>✓ участие во встречах Ассоциации выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова</p>

Наши контакты:

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, ГУК 233.

Тел./факс: (4722) 30-99-64

E-mail: pats@intbel.ru



Белгородский государственный
технологический университет
им. В. Г. Шухова

Центр дополнительного профессионального образования
и инновационных технологий
предлагает руководящим работникам и специалистам повысить
профессиональный уровень по широкому спектру программ
профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Программы профессиональной переподготовки:

- Управление персоналом;
- Менеджмент в образовании;
- Менеджмент в области природопользования и охраны окружающей среды;
- Информационные технологии;
- Управление в технических системах;
- Мехатроника и робототехника;
- Автоматизация технологических процессов и производств;
- Информационные системы в управлении персоналом;
- Инженерная защита окружающей среды;
- Защита окружающей среды;
- Безопасность жизнедеятельности;
- Автомобильные дороги и аэродромы;
- Электрохозяйство учреждений и предприятий, эксплуатация электроустановок;
- Эксплуатация электрохозяйства;
- Электроснабжение;
- Энергообеспечение предприятий;
- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование;
- Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств и подъемного оборудования;
- Промышленное и гражданское строительство;
- Теплогазоснабжение и вентиляция;
- Механизация и автоматизация строительства;
- Экономика и управление на предприятии;
- Финансы и кредит.

Программы повышения квалификации:

- Компьютерные технологии в проектировании и рекламе;
- Бухгалтерский учет с использованием информационных технологий;
- Управление финансово-хозяйственной деятельностью;
- Менеджмент в различных сферах деятельности;
- Открытое образование: технология, организация, проблемы;
- Управление в технических системах;
- Мехатроника и робототехника;
- Автоматизация технологических процессов и производств;
- Новые современные технологии в строительстве и производстве строительных материалов;
- Ценообразование и сметное нормирование в строительстве;
- Основы предпринимательства;
- Налогообложение, налоговый учет;
- Энергоаудит и повышение эффективности энергосбережения;
- Повышение эффективности энергосбережения, оборудование и приборы учета электрической энергии;
- Энергосбережение в многоквартирных домах;
- Управление энергосбережением, инструменты повышения энергоэффективности;
- Эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт зданий жилого и нежилого фонда;
- Техническая эксплуатация объектов недвижимости;
- Управление жилой недвижимостью;
- Профессиональное управление многоквартирными домами и другие.

Телефоны: (4722) 55-21-21; 54-98-57; 30-99-94.

Сайт: <http://cdpo.bstu.ru/>



**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА
ИНСТИТУТ ЗАОЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*В БГТУ им.В.Г Шухова ведется подготовка по программам
высшего образования заочной формы обучения.*



*Приглашаем всех желающих на заочное обучение
по следующим направлениям и специальностям:*

шифр направления подготовки (специальности)	количество профилей (специализаций)	
	заочная форма	заочная форма с прим. ДОТ
Бакалавриат:		
08.03.01 - Строительство	8	7
09.03.02 - Информационные системы и технологии	2	нет
13.03.01 - Теплоэнергетика и теплотехника	1	2
13.03.02 - Электроэнергетика и электротехника	1	1
15.03.01 - Машиностроение	1	нет
15.03.02 - Технологические машины и оборудование	2	1
15.03.05 - Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств	1	1
18.03.01 - Химическая технология	2	2
18.03.02 - Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии	1	1
20.03.01 - Техносферная безопасность	нет	2
20.03.02 - Природообустройство и водопользование	нет	1
21.03.02 - Землеустройство и кадастры	1	1
23.03.01 - Технология транспортных процессов	1	1
23.03.02 - Наземные транспортно-технологические комплексы	1	2
23.03.03 - Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов	2	1
27.03.01 - Стандартизация и метрология	нет	1
27.03.02 - Управление качеством	нет	1
38.03.01 - Экономика	3	4
38.03.02 - Менеджмент	2	2
38.03.03 - Управление персоналом	1	1
38.03.05 - Бизнес - информатика	1	нет
Специалитет:		
20.05.01 - Пожарная безопасность	1	нет
21.05.04 - Горное дело	1	1
23.05.01 - Наземные транспортно-технологические средства	1	2
23.05.06 - Строительство железных дорог	1	1
38.05.01 - Экономическая безопасность	1	нет

Наш адрес: 308012 Россия, г. Белгород, ул. Костюкова, 46; БГТУ им. В.Г. Шухова, учебный корпус №5 (бизнес-инкубатор), комн. 203, 204, 205, 208, 209, 210.

Телефоны: Директор ИЗО - (4722) 54-39-62

Зам. директора по направлениям деятельности - (4722) 23-05-08

Директорат ИЗО - (4722) 30-99-04, 30-99-03

Приемная комиссия: тел. (4722) 55-41-03



**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. В.Г. ШУХОВА**

ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова – крупнейший специализированный университет России и Европы. Такого уникального спектра профессиональных предложений не найти ни в одном вузе региона. Придя к нам, вы сразу же становитесь частью большой и дружной семьи.

Ждем вас в нашем университете.

Обучение в БГТУ-это верный шаг к получению специальности, востребованной временем.

Ректор, д.э.н., проф. С.Н. Глаголев

**ПЕРЕЧЕНЬ НАПРАВЛЕНИЙ, (СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В 2018 г.**

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

**1. ХИМИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
(ХТИ)**

тел.: (4722) 55-37-61

Бакалавриат

18.03.01– Химическая технология:

- Химическая технология стекла и керамики
- Химическая технология вяжущих материалов
- Технология и переработка полимеров

18.03.02– Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии:

- Рациональное использование материальных и энергетических ресурсов

19.03.01 - Биотехнология

20.03.01 – Техносферная безопасность:

- Безопасность технологических процессов и производств
- Защита в чрезвычайных ситуациях
- Инженерная защита окружающей среды
- Радиационная и электромагнитная безопасность

20.03.02 – Природообустройство и водопользование:

- Природообустройство

28.03.02 – Наноинженерия:

- Безопасность систем и технологий наноинженерии

**29.03.04– Технология художественной обработки материалов
Специалитет****18.05.02 - Химическая технология материалов современной
энергетики****20.05.01 - Пожарная безопасность**2. **ИНЖЕНЕРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ
(ИСИ)**

тел.: (4722) 55-88-03

Бакалавриат**08.03.01– Строительство:**

- Промышленное и гражданское строительство
- Проектирование зданий
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры
- Экспертиза и управление недвижимостью
- Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение зданий, сооружений, населенных пунктов
- Производство и применение строительных материалов, изделий и конструкций
- Городское строительство и хозяйство

22.03.01 – Материаловедение и технология материалов**35.03.02 - Технология лесозаготовительных и
деревоперерабатывающих
производств****Специалитет****08.05.01– Строительство уникальных зданий и сооружений:**

- Строительство высотных и большепролетных зданий и сооружений

Очно-заочная форма:**08.03.01– Строительство:**

- Промышленное и гражданское строительство

3. **АРХИТЕКТУРНЫЙ ИНСТИТУТ (АИ)**

тел.: (4722) 30-99-18

Бакалавриат

07.03.01– Архитектура

07.03.03– Дизайн архитектурной среды

07.03.04– Градостроительство

21.03.02 – Землеустройство и кадастры

Специалитет

21.05.01– Прикладная геодезия:

- Геодезическое обеспечение строительного надзора и экспертиз

**4. ИНСТИТУТ ЭНЕРГЕТИКИ,
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И
УПРАВЛЯЮЩИХ СИСТЕМ**

(ИЭИТУС)

тел.: (4722) 55-35-37, (4722) 54-50-43

Бакалавриат

09.03.01 – Информатика и вычислительная техника

09.03.02 – Информационные системы и технологии

09.03.03 – Прикладная информатика

09.03.04– Программная инженерия

13.03.01– Теплоэнергетика и теплотехника:

- Энергетика теплотехнологий
- Энергообеспечение предприятий

13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:

- Электроснабжение
- Электропривод и автоматика

15.03.04– Автоматизация технологических процессов и производств

15.03.06– Мехатроника и робототехника

27.03.01– Стандартизация и метрология

27.03.02– Управление качеством

27.03.04 – Управление в технических системах

Специалитет

**10.05.03– Информационная безопасность
автоматизированных систем**

Очно-заочная форма:

13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:

- Электроснабжение

**5. ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА
(ИЭМ)**

тел.: (4722) 54-97-09

Бакалавриат

38.03.01 – Экономика:

- Экономика предприятий и организаций
- Финансы и кредит
- Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Мировая экономика

38.03.02 – Менеджмент:

- Стратегический менеджмент
- Маркетинг
- Логистика

38.03.03 – Управление персоналом:

- Управление персоналом организации

38.03.05 – Бизнес-информатика

- Технологическое предпринимательство

38.03.10 – Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура

- Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

41.03.06 -Публичная политика и социальные науки

Специалитет

38.05.01 – Экономическая безопасность

- Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

5. ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ И МАШИНОСТРОЕНИЯ

(ИТОиМ)

тел.: (4722) 55-44-22

Бакалавриат

15.03.01– Машиностроение

- Технологии, оборудование и автоматизация машиностроительных производств

15.03.02– Технологические машины и оборудование:

- Компьютерные технологии в проектировании оборудования предприятий строительных материалов
- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов
- Машины и аппараты пищевых производств

- Механизация и автоматизация строительства

15.03.05– Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:

- Технология машиностроения
- Технологическая мехатроника и робототехника
- Системы компьютерно-технологической подготовки и управления машиностроительными производствами

54.03.02– Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы:

- Арт-дизайн
- Художественная обработка металла
- Художественная обработка камня

Специалитет

15.05.01– Проектирование технологических машин и комплексов:

- Проектирование технологических машин и комплексов предприятий строительной индустрии
- Проектирование технологических комплексов механосборочных производств

21.05.04– Горное дело:

- Горные машины

7. ТРАНСПОРТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

(ГТИ)

тел.: (4722) 54-96-62

Бакалавриат

08.03.01– Строительство:

- Автомобильные дороги и аэродромы

23.03.01– Технология транспортных процессов:

- Организация и безопасность движения
- Расследование и экспертиза ДТП

23.03.02– Наземные транспортно-технологические комплексы:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование
- Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды

23.03.03– Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов:

- Автомобильный сервис

- Сервис транспортных и транспортно-технологических машин и оборудования (строительные, дорожные и коммунальные машины)

Специалитет

08.05.02 – Строительство, эксплуатация, восстановление и техническое прикрытие автомобильных дорог, мостов и транспортных тоннелей

23.05.01– Наземные транспортно-технологические средства:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование
- Технические средства природообустройства и защиты в чрезвычайных ситуациях

23.05.06 – Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей:

- Строительство дорог промышленного транспорта

НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ И ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАОЧНОЙ ФОРМЕ ОБУЧЕНИЯ

Направления подготовки бакалавров

08.03.01– Строительство:

- Промышленное и гражданское строительство
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры
- Экспертиза и управление недвижимостью
- Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение зданий, сооружений, населенных пунктов
- Производство и применение строительных материалов, изделий и конструкций
- Городское строительство и хозяйство
- Автомобильные дороги и аэродромы

09.03.02– Информационные системы и технологии

09.03.03 – Прикладная информатика

13.03.01– Теплоэнергетика и теплотехника:

- Энергетика теплотехнологий
- Энергообеспечение предприятий

13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:

- Электроснабжение

15.03.01 - Машиностроение

15.03.02– Технологические машины и оборудование:

- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов
- Машины и аппараты пищевых производств

15.03.05– Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:

- Технология машиностроения

18.03.01– Химическая технология:

- Химическая технология тугоплавких неметаллических и силикатных материалов

18.03.02– Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии

20.03.01– Техноферная безопасность:

- Безопасность технологических процессов и производств
- Инженерная защита окружающей среды

20.03.02 – Природообустройство и водопользование:

- Природообустройство

21.03.02 – Землеустройство и кадастры

23.03.01– Технология транспортных процессов

- Организация и безопасность движения

23.03.02– Наземные транспортно-технологические комплексы:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование
- Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды

23.03.03– Эксплуатация транспортно-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 2

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.